Schoolplan 2024-2028

Basisschool de Viermaster

1. Inleiding **5**
1.1 Voorwoord 5
1.2 Doel en functie 5
1.3 Procedures 5
2. Koersplan stichting OPOPS **7**
2.1 Missie, visie en kernwaarden 7
2.2 Pijlers en ambities 9
3 Schoolbeschrijving **14**
3.1 Schoolgegevens 14
3.2 Kenmerken van het personeel 14
3.3 Kenmerken van de leerlingen 15
3.4 Kenmerken van de ouders 15
3.5 Landelijke ontwikkelingen 15
4 Grote ontwikkeldoelen **17**
5 Onderwijskundig beleid **219**
5.1 De missie van de school 21
5.2 De visie van de school 21
5.3 Kernwaarden van de school 22
5.4 Levensbeschouwelijke identiteit 22
5.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling 23
5.6 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie 23
5.7 Leerstofaanbod 23
5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten 24
5.9 Les- en leertijd 25
5.10 Pedagogisch handelen 26
5.11 Didactisch handelen 27
5.12 Zorg en begeleiding 27
5.13 Afstemming 28
5.14 Extra ondersteuning 29
5.15 Passend kansrijk onderwijs 30
5.16 Opbrengstgericht werken 30
5.17 Resultaten van ons onderwijs 31
6 Personeelsbeleid **32**
6.1 Integraal Personeelsbeleid 32
6.2 Bevoegde en bekwame leraren 32
6.3 Organisatorische doel 32

6.4 De schoolleiding 33
6.5 Beroepshouding 33
6.6 Lerende organisatie 33
6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires 34
6.8 Werving en selectie 34
6.9 Introductie en begeleiding (aanstaande) onderwijsprofessionals 35
6.10 Werkverdelingsplan 35
6.11 Groepsbezoeken 36
6.12 Het bekwaamheidsdossier 36
6.13 Ontwikkelgesprekken 36
6.14 Beoordelingsgesprekken 37
6.15 Professionalisering 37
6.16 Teambuilding 37
6.17 Verzuimbeleid 37
6.18 Mobiliteitsbeleid & loopbaanontwikkeling 38
6.19 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding 38
7 Organisatiebeleid 40
7.1 Organisatiestructuur 40
7.2 Groeperingsvormen 40
7.3 Het schoolklimaat 40
7.4 Veiligheid 41
7.5 Privacybeleid 41
7.6 Interne samenwerking 42
7.7 Externe samenwerking 42
7.8 Voor- en vroegschoolse educatie 43
7.9 Overgang PO-VO 43
8 Financieel beleid 44
8.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken 44
8.2 Externe geldstromen 44
8.3 Interne geldstromen 44
8.4 Sponsoring 45
8.5 Begrotingen 45
9 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur 47
9.1 Visie op kwaliteitszorg 48
9.2 Verantwoording en dialoog 49
9.3 Onze eigen kwaliteitsaspecten 49

9.4 Wet- en regelgeving 49
10 Verander- en verbeteractiviteiten 2024-2028 50
11 Formulier "Instemming met schoolplan" 514
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan" 55

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

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

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

Namens het managementteam van de Viermaster,

Sanne Ponte en Suzanne Maalcke

1.2 Doel en functie

Ons schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen onze school wordt gevoerd en omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, het stelsel van kwaliteitszorg en het financieel beleid; binnen de kaders van het Koersplan van stichting OPOPS.
Dit schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen. In ons schoolplan wordt in het hoofdstuk organisatiebeleid beschreven op welke wijze wij invulling geven aan het openbare karakter van onze school.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld in samenwerking met het team van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de grote ontwikkeldoelen en de acties die daar uit voort komen voor de komende vier jaar. In de planperiode 2024-2028 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? De bevindingen worden vastgelegd in ons jaarverslag. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

Ons schoolplan beschrijft - binnen de kaders van het Koersplan van Stichting OPOPS - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben

we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2024-2028. Op basis van de lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

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

- het Koersplan van stichting OPOPS, goedgekeurd in juli 2024
- interne audits: Audit uitgevoerd door het interne auditteam
    - Zie auditrapportage 22 april 2024
- Eventuele recente inspectierapporten
    - Zie Inspectierapport
- Interne audits door middel van klassenconsultaties door reken- taal, gedrags- en EDI-specialisten.
- Tevredenheidsonderzoeken onder ouders (november 2023), leerlingen (november 2023 en maart 2024) en medewerkers (november 2023 en april 2024).
- Evaluatie schoolplan 2020-2024
    - Zie jaarverslagen
- Analyse
    - Zie trendanalyses op schoolniveau, groepsanalyses.

In het Koersplan van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Papendrecht Sliedrecht staan de ambities voor de scholen per pijler voor de komende vier jaar. Deze ambities zijn opgesteld n.a.v. de verschillende expeditiebijeenkomsten in het kader van het koersplan. Vervolgens is er op schoolniveau een expeditie gedaan met de teams, medezeggenschapsraden en/of ouderraden waarna de schoolspecifieke ambities geformuleerd zijn die naast de ambities uit het koersplan de input voor het schoolplan vormen.

Het cyclische proces

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

2. Koersplan stichting OPOPS

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

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

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

2.1 Missie, visie en kernwaarden

Missie

Wij staan voor "Sterk, openbaar onderwijs in Papendrecht en Sliedrecht, waar kinderen, van 4 tot 12 jaar, groeien in kennis en vaardigheden en mogen worden wie ze zijn."

Onze kindcentra: 'De wereld in het klein'.

Door elkaar te ontmoeten en naast elkaar te staan, komen we verder. Met respect voor de ander en een brede blik op de wereld werken we op onze kindcentra en daarbuiten aan een kansrijke toekomst voor ieder kind.

We willen de kinderen voorbereiden op een plek in de samenleving nu en in de toekomst. Een samenleving waar mensen ongeacht hun herkomst samen leven en samen vorm geven aan die samenleving.

Visie

De toekomst is van ons allemaal!

Onze kindcentra zijn een veilige, inspirerende oefenplaats waar we met aandacht voor elkaar samen leren (kwalificatie), linken (socialisatie) en leven (persoonsvorming).

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

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

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

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

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

Onze kernwaarden kort maar krachtig

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

Respectvol:

"We zijn betrokken, staan open voor verschillen en we zorgen goed voor elkaar en onze omgeving."

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

Ambitieus:

"We zijn professionals die staan voor kwaliteit en blijven leren en ontwikkelen."

Wij laten dit zien in concreet waarneembaar gedrag door het werken aan je 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 en het beste uit jezelf en de ander te willen halen.

Verbindend:

"We zoeken de verbinding, gaan relaties aan en bereiken samen meer."

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

Lef:

"We nemen initiatief, denken in kansen en mogelijkheden en durven te experimenteren."

Wij omarmen ondernemend zijn en we schromen niet om 'out of the box' te denken. De kracht van ons lef zit in onze bereidheid om open te staan voor nieuwe bewegingen, meningen en ideeën. Wij zoeken actief naar mogelijkheden om te innoveren en koppelen wetenschappelijke kennis met praktijkkennis. We dragen bij aan een lerende cultuur waar we van elkaar kunnen leren en kennis wordt gedeeld.

2.2 Pijlers en ambities

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

Aandacht voor: 'Jou en jouw talenten'

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

Ambitie: OPOPS als aantrekkelijke, inspirerende werkgever

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

Ambitie: OPOPS als lerende organisatie

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

Ambitie: OPOPS als sterk merk

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

Aandacht voor: 'Een brede vorming en rijke ontwikkeling'

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

Ambitie: Zichtbaar en voelbaar openbaar onderwijs

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

Ambitie: Kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs:

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

Aandacht voor: 'Een kansrijke start en toekomst'

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

Ambitie: Een rijke schooldag

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

Ambitie: Vanuit verbinding werken aan inclusiever onderwijs

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

- We organiseren onze eigen ambulante expertise, waaronder een eigen ondersteuningsteam en eigen specialisten.

Ambitie: Educatief partnerschap 3.0.
- We schrijven een ouderbetrokkenheidbeleid 3.0 en zien ouders als samenwerkingspartners.
- We voeren het goede gesprek, waarin wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn.

Aandacht voor: 'De wereld van morgen'

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

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

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

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

In het onderstaande overzicht maken wij verbinding met de koers van OPOPS in algemene zin. Daarnaast verwijzen wij naar het schoolplan op A3 formaat, waarin het meer concreet beschreven staat. Zie vanaf bladzijde 18.

Aandacht voor: Jou en jouw talenten	Aandacht voor Een brede vorming en rijke ontwikkeling	Aandacht voor Een kansrijke start en toekomst	Aandacht voor De wereld van morgen
We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk en blijven we onszelf ontwikkelen	We gaan voor kwalitatief, actief en betekenisvol onderwijs met een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven). Kinderen gaan bij	We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te	We zijn nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en durven te experimenteren. We benutten de mogelijkheden van digitalisering om slimmer te organiseren en samen te werken. Door

	ons naar school om te leren, hun identiteit te vormen, ergens bij te horen en hun plek in de wereld te vinden.	staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst.	toekomstgericht te denken, blijven we in verbinding met de wijk en de wereld en weten we hoe te handelen.
Hoe gaan wij hiermee aan de slag? • Op de Viermaster is een complementair team wat op basis van kwaliteiten specifieke specialisme heeft ontwikkeld. Teamleden leren van en met elkaar door middel van invulling studiedagen, collegiale consultatie, klassenbezoeken (door collega leerkrachten en specialisten) • Door middel van scholing en interne kennisoverdracht is de basis sterk en eenduidig en specialisme herkenbaar. Hierdoor kunnen wij gericht eventuele hiaten opvangen. • Ieder teamlid neemt deel aan werkgroepen op basis van ieders talent en wens. Op deze manier dragen we allemaal bij aan het behalen van de doelen in het jaarplan. De werkgroepen brengen met een vaste frequentie hun ontwikkeling in en halen input op bij het team om deze te verwerken in hun opdracht. • De school heeft een herkenbaar profiel gebaseerd op datgene wat onderscheidend is, namelijk een sterke basis tussen de voorschool en de Viermaster met een eenduidige aanpak en samenwerking. Daarnaast staan wij voor het inclusiever onderwijs en zijn de kwaliteiten van de teamleden hierop afgestemd. • Op de Viermaster werken we met (interne) arrangementen in plaats van verwijzingen. • De Viermaster heeft uitgebreid en verdiepend VVE aanbod, samen met Wasko. • Op de Viermaster neemt lezen, met alles wat hierbij komt kijken (leesplezier, leesmotivatie, bibliotheek in de school) een centrale plaats in.	Hoe gaan wij hiermee aan de slag? Op de Viermaster zijn PAD en burgerschap belangrijke, onderscheidende pijlers. Door op leeftijdsadequate wijze vanaf groep 1 tot en met groep 8 dezelfde PAD-taal te spreken en burgerschap binnen het onderwijsaanbod te integreren starten onze kinderen met (zelf) kennis en zelfvertrouwen op het voortgezet onderwijs. Op de Viermaster hebben we een team dat dezelfde PAD-taal spreekt en die toegerust is om iedere leerlingen de basisvaardigheden aan te leren, hierdoor in combinatie met Rots en Water zijn leerlingen in staat op gedragsalternatieven te kiezen in verschillende situaties en omgevingen. De Viermaster heeft de effecten onderzocht van methodegericht naar doelgericht werken, inclusief de toetscultuur. Door middel van projecten binnen het vakgebied burgerschap wordt duidelijk wat de effecten hiervan zijn	Hoe gaan wij hiermee aan de slag? • Doordat we onze populatie goed in beeld hebben en samenwerkingsrelaties verder uitgediept zijn, kunnen wij in samenspraak met hen steeds gerichtere activiteiten, samen met ouders, aanbieden. • De samenwerking tussen Wasko en de Viermaster voor wat betreft de VVE doelgroep is met elkaar afgestemd, een doorlopende lijn, afspraken zijn geborgd, de aanpak is uitgebreid met externe partners (zoals bieb, sterk Papendrecht etc.) zodat kinderen een kansrijke start maken op de Viermaster. Samen met onze interne en externe partners bieden we een passend aanbod, te denken valt aan jeugdteam, buurtgezinnen, samenwerkingsverband, bibliotheek, Wasko etc. we doen dit omdat we staan voor het inclusiever onderwijs, wat voor ons inhoudt dat kinderen zoveel mogelijk in de wijk naar school gaan waar ze wonen. We beseffen dat we dit niet alleen kunnen en hechten daarom veel waarde aan het pedagogisch partnerschap met ouders en externen.	Hoe gaan wij hiermee aan de slag? Doordat we beschikken over de juiste faciliteiten, als laptops en ondersteunende middelen hiervoor, en een ICT specialist binnen de school hebben die hierin geschoold is en leerlijnen uitzet, bieden wij onze leerlingen een goede voorbereiding op het vo en de daaropvolgende toekomst. De Viermaster kijkt goed naar de wereld van morgen in combinatie met de doelgroep die zij binnen heeft en in de toekomst mogen verwelkomen. Hierdoor blijven wij in verbinding met de wijk en de wereld.
Korte uitleg hoe wij de ambities van OPOPS waarmaken	Korte uitleg hoe wij de ambities van OPOPS waarmaken	Korte uitleg hoe wij de ambities van OPOPS waarmaken	Korte uitleg hoe wij de ambities van OPOPS waarmaken
Door middel van scholing en interne kennisoverdracht is de basis sterk en eenduidig en specialisme herkenbaar. Hierdoor kunnen wij gericht eventuele hiaten opvangen. Dit is geborgd in de onderwijsplannen die wij jaarlijks actualiseren en worden besproken in de jaarlijks terugkerende	Doordat wij structureel en met een vaste frequentie PAD, Rots en Water en burgerschap integreren in het onderwijsaanbod maken we de ambities waar. 2x per jaar wordt de sociaal emotioneel welbevinden gemeten. Deze gegevens analyseren we, bespreken	Door succesvolle samenwerkingen geborgde processen te ontwikkelen en hierover afspraken met elkaar te maken, geborgd in werkafspraken.	Leerlingen hebben basiskennis over digitale technologie en hebben vaardigheden ontwikkeld in het omgaan hiermee. SLO gaat uit van 4 domeinen van digitale geletterdheid die je kunt aanmerken als basisvaardigheden: praktische ICT-

ontwikkelgesprekken. Daarnaast is het werk in het onderwijs veeleisend. Wij streven 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. Zo werkt eenieder op basis van kwaliteiten, we hebben oog voor zowel het startende teamlid als de senioren. Zo dragen we er zorg voor dat bijvoorbeeld het startende teamlid kennis aangereikt krijgt van een senior teamlid. En tegelijk krijgt deze seniormeer tijd om bepaalde taken uit te voeren. We kijken dus goed naar mogelijkheden binnen het team om er zorg voor te dragen dat iedereen zo vitaal en duurzaam mogelijk inzetbaar is en blijft.	we tijdens de schoolbesprekingen en voeren punten ter verbetering door in de beleidsplannen en in onze schoolbrede aanpak.		vaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking. Op dit moment is er nog geen duidelijkheid of en hoe dit te meten is. Ondanks dat we willen weten of het aanbod passend is, willen we niet bijdragen aan een onnodige toetscultuur. Dit wordt geborgd in het ICT-beleidsplan.
Gewenste situatie (doel/ te behalen resultaat) Iedere medewerker komt met plezier naar het werk en voelt zich voldoende toegerust het (onderwijs)aanbod te verzorgen en werkt op basis van zijn/haar kwaliteiten en wensen.	Gewenste situatie (doel/ te behalen resultaat) We zijn tevreden wanneer: 80% van de leerlingen zich niet gepest voelt; 90% van de leerlingen een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid ervaart.	Gewenste situatie (doel/ te behalen resultaat) Iedere leerling van de Viermaster heeft een kansrijke start, waardoor hij of zij een succesvolle toekomst tegemoet kan gaan.	Gewenste situatie (doel/ te behalen resultaat) Het onderwijsaanbod omvat naast de basisvaardigheden ook de 21 century skills waardoor leerlingen met de juiste basiskennis op alle gebieden aan het voortgezet kunnen beginnen.
Evaluatie (wanneer, hoe en wie) Het Vensters medewerkers tevredenheids-onderzoek wordt 1x per jaar afgenomen. Daarnaast wordt er 1x per 2 jaar vanuit OPOPS een medewerkerstevredenheidsmeting uitgezet. Het jaarplan wordt tweejaarlijks geëvalueerd en de medewerkerstevredenheid wordt hierin opgenomen.	Evaluatie (wanneer, hoe en wie) In november en mei wordt het sociaal emotioneel welbevinden gemeten door middel van de Leerling in beeld SEO-vragenlijsten, waarna de resultaten worden geanalyseerd, besproken, verbeterpunten worden doorgevoerd en geborgd. Daarnaast worden er klassenbezoeken uitgevoerd door leden van de PAD werkgroep.	Evaluatie (wanneer, hoe en wie) Het jaarplan wordt tweejaarlijks geëvalueerd en de samenwerkingsafspraken zijn hierin opgenomen.	Evaluatie (wanneer, hoe en wie) Het jaarplan wordt tweejaarlijks geëvalueerd en het digitale aanbod is hierin opgenomen. Daarnaast komt de werkgroep maandelijks samen om het aanbod te monitoren en desgewenst bij te stellen.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

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

Gegevens van de school	
Naam school:	Basisschool de Viermaster
Directeur:	Sanne Ponte
Adres + nummer:	Van der Palmpad 2
Postcode + plaats:	3351GZ Papendrecht
Telefoonnummer:	078-6426068
E-mail adres:	s.ponte@deviermaster.nl
Website adres:	www.deviermaster.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

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

- 1 directeur
- 1 intern begeleider
- Fulltime – en parttime groepsleerkrachten met onderverdeelde taken waaronder
    - Taalleesspecialist
    - Rekenspeciliast
    - Gedragspecialist
    - ICT-aanbod
    - Meer- en hoogbegaafdheid leerkracht
- 2 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- Stagiaires en zij-instromers

We hebben een gemêleerd team van 20 vaste medewerkers. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2024).

Per 1-8-2024	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	2
Tussen 50 en 60 jaar		2	
Tussen 40 en 50 jaar	1	1	
Tussen 30 en 40 jaar	1	9	

Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal		20	

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 252 leerlingen (teldatum 1-2-2024). De weging van onze school is 32,36 met een spreidingsgetal van 6,43.

Het grootste gedeelte van de leerlingen komt uit de omliggende buurten. Een enkeling is verhuisd naar een omliggende gemeente en heeft ervoor gekozen om op de Viermaster te blijven. De sociaaleconomische achtergrond van de leerlingen is zeer gemêleerd. Dit betekent dat we aandacht hebben voor de culturele achtergrond van de kinderen. In ons aanbod houden we rekening met de niveauverschillen van de leerlingen. Leerlingen stromen gevarieerd uit. De afgelopen jaren valt op dat het grootste gedeelte uitstroomt richting vmbo theoretische leerweg en havo/vwo.

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in de wijk Westpolder in Papendrecht. Gezien de wetgeving op de privacy is het niet meer toegestaan om kenmerken van het opleidingsniveau van de ouders weer te geven.

3.5 Landelijke ontwikkelingen

- **Diversiteit en inclusiviteit**

De samenleving heeft de opdracht en de wens mensen met een beperking ondersteuning te bieden en toe te rusten, zodat we allemaal kunnen meedoen. Daarom heeft inclusie van mensen met een beperking een plaats gekregen in wetgeving en internationaal recht (Artikel 24 van het VN-verdrag handicap). De visie van OPOPS is dat we leerlingen willen voorbereiden op een plek in de samenleving, nu en in de toekomst. Een kindcentrum is een minisamenleving, een gemeenschap waarin leerlingen kunnen deelnemen aan sociale activiteiten en relaties kunnen ontwikkelen. Door tegemoet te komen aan leerlingen met een beperking kan een kindcentrum 'voorleven' dat mensen met en zonder een beperking samen kunnen leren omgaan met diversiteit en recht hebben op een gelijkwaardige deelname aan de samenleving. Dat is waar OPOPS ook voor staat. Ons motto is 'De toekomst is van ons allemaal!'. Dit betekent voor OPOPS dat wij kansrijk openbaar onderwijs willen bieden voor kinderen.

Wij denken niet in hokjes maar in behoeften van kinderen en voelen ons verantwoordelijk voor de kinderen in de regio die kiezen voor openbaar onderwijs. Wij maken geen verschil tussen inclusiever onderwijs (voor kinderen met een beperking) en kansengelijkheid (voor kinderen uit een achterstandswijk). Het gaat om kansrijk openbaar onderwijs, of het nu gaat om een leerling die extra ondersteuning nodig heeft vanwege een beperking of vanwege economische of sociale achtergrond.

- **Personeelstekorten**

Het personeelstekort blijft een urgent en groeiend probleem. Dit geldt zowel voor de leraren als voor de leidinggevende functies. Wanneer we kijken naar landelijke data wordt hier op korte termijn ook geen verandering in verwacht en zal het de komende jaren alleen maar

toenemen. Dit heeft te maken met pensionering, de uitstroom en de beperkte instroom door teruglopend aantal aanmeldingen op de PABO's.

We willen een aantrekkelijk en inspirerend werkgever zijn die aandacht heeft voor haar medewerkers en inzet op ontwikkeling en talenten. Daarnaast zetten wij ook actief in op het continueren van instroom door het bieden van maatwerktrajecten en investeren we in de begeleiding van aanstaande professionals door het realiseren van een opleidingsschool.

- **Digitalisering**

Kinderen zullen toenemend gebruik maken van digitale technologieën om te leren, zowel binnen als buiten het kindcentrum. Ook zal het belangrijk zijn om de digitale geletterdheid van leerlingen te blijven bijschaven. Digitaal onderwijs heeft voordelen en kan de onderwijskwaliteit vergroten, maar heeft ook negatieve effecten. Leerlingen zitten lang achter het scherm, er is minder sociaal contact, minder controle over het onderwijsaanbod en er zijn ook privacyrisico's.

Wij willen de kansen van ICT benutten om ons onderwijs te versterken. Daarbij streven we naar een goede balans tussen de leren (kwalificatie), linken (socialisatie) en leven (persoonsvorming). We bereiden in onze kindcentra iedereen voor op de wereld van nu en in de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering.

- **Afnemende resultaten basisvaardigheden**

Nederlandse leerlingen zijn steeds minder vaardig op het gebied van lezen, wiskunde en natuurwetenschappen; met name de leesvaardigheid van leerlingen daalt fors. Goede basisvaardigheden (Taal-Nederlands en rekenen-wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap) zijn essentieel voor leerlingen. Het helpt hen bij het volgen van andere vakken en bij het functioneren in onze samenleving. Het is daarom belangrijk dat we voldoende aandacht hebben voor de basisvaardigheden.
De afgelopen jaren hebben wij geïnvesteerd in het rekenonderwijs, burgerschapsonderwijs en begrijpend lezen. Wij vinden het belangrijk om een stevige basis op de basisvaardigheden taal, rekenen, lezen, burgerschap en digitale vaardigheden te bieden en te behouden. We hebben hoge verwachtingen van kinderen. Ieder kind verdient het om uitgedaagd te worden, zodat zijn of haar talenten maximaal tot bloei komen.

4 Grote ontwikkeldoelen

De eisen van de maatschappij hebben invloed op de inhoud, vormgeving en organisatie van het onderwijs.
Een kindcentrum is een afspiegeling van de maatschappij. De eisen die de maatschappij stelt, hebben invloed op het onderwijs. Het kindcentrum is een maatschappelijk instituut dat kinderen voorbereidt op de samenleving. Het is een instituut tussen thuis en maatschappij waar geoefend mag worden.

Dit betekent dat goed onderwijs meer moet omvatten dan kwalificatie. Je bereidt een kind voor door het onderwijs te richten op de leren (kwalificatie), linken (socialisatie) en leven (persoonsvorming). Goed onderwijs zoekt naar een juiste balans tussen kind en samenleving. Je leert een kind om goed in de wereld te staan. Goed onderwijs zet dus niet het kind centraal maar ook niet de samenleving centraal. Goed onderwijs richt zich op de wisselwerking tussen het kind en de samenleving.

SCHOOLPLAN A3 OVERZICHT - DE VIERMASTER - UITWERKING GEKOPPELD AAN PIJLERS (KOMPAS)

Het team als fundament om de drie pilers te realiseren voor de kinderen

TEAM	SCHOOL/KINDCENTRUM GROEP 1 T/M 8 - HIER WERKEN WIJ AAN (TEAM/KINDEREN/OUDERS)		
Een sterk, deskundig team (team)	**Een stevige basis voor later** (basiskennis)	**Vorming, welzijn en burgerschap** (sociaalzie en vaardigheden)	**Ontdek en volg jouw PAD** (eigenheid, talent, kracht)
Thema's: We kunnen en doen het zelf tenzij. . . 1. Waardengericht werken vanuit kompas 2. Onderwijskwaliteit 3. Pedagogisch klimaat, PAD 4. Groei team, inclusief Wasko 5. Interne en externe communicatie, oudercpartnerschap 6. PR school	**Aanbod:** We kunnen en doen het zelf tenzij. . . 1. Taal 2. Rekenen 3. Taalverzorging 4. Technisch lezen 5. Begrijpend lezen 6. Schrijven	**Aanbod:** 1. Sociaal emotionele ontwikkeling 2. Burgerschap, levensbeschouwing, vieringen/projecten 3. Wereldoriëntatie, (individueel Engels) 4. Mediawijsheid en digitale geletterdheid	**Aanbod:** 1. Persoonlijke ontwikkeling: portfolio en eigenaarschap 2. PAD-leerplan 3. Eigen kracht: Crea-blokken, Kunst en cultuur, verschillende werkvormen om talenten te ontpoken
Wat zijn onze ambities voor de komende vier jaar?			
Ambities 2024-2027: 1. Humor, commitment, groeien en vertrouwen zie ik terug in al onze pijlers en houden we levend met concrete teamacties 2. Talenten van de teamleden worden optimaal benut, zodat wij de ambities/visie behalen. (Specialisten) 3. Iedere betrokkenen bij de Viermaster voelt zich veilig. Daarmee spreken we op de Viermaster: 1 PAD taal, en hanteren we eenduidige omgangsvormen en afspraken die we allemaal naleven op basis van PAD. 4. Op de Viermaster werkt een stabiel team (inclusief het team vanuit Wasko) met weinig verloop en worden teamleden zoveel mogelijk ingezet op basis van talenten en wensen. Ieder leerend van de Viermaster draagt verantwoording voor zijn of haar eigen ontwikkeling en dat van het team. 5. Teamleden en ouders zijn tevreden over de samenwerking en de wederzijdse communicatie. We vergaderen en ontwikkelen onszelf effectief en doelgericht, daarbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de behoeften van het team. 6. Het beeld wat over de Viermaster bestaat, berust op onze kwaliteiten en komt overeen met hoe wij dit als team ervaren. We ontwikkelen een visie op educatief partnerschap. We ontwikkelen een PR-plan om ons verhaal te delen en onze zichtbaarheid te vergroten.	**Ambities 2024-2027:** • Het onderwijsaanbod (methode, manier van lesgeven, leskwaliteit, pedagogisch klimaat, variëren lesaanbod) sluit aan bij de behoeften van de leerlingen, zodat zij goed voorbereid op de voor hen best passende plek binnen het voortgezet onderwijs starten. • Het team voelt zich bekwaam het onderwijsaanbod zo optimaal mogelijk aan te bieden. • De stevige basis waar de afgelopen jaar aan gebouwd is versterken we door van en met elkaar te leren. • De samenwerking tussen Wasko en de Viermaster voor wat betreft de VVE doelgroep is met elkaar afgestemd, een doorlopende lijn afspraken zijn geborgd, de aanpak is uitgebreid met externe partners (zoals bibo, stek, paperdreizht etc.) zodat kinderen een kansrijke start maken op de Viermaster. • De Viermaster heeft de effecten onderzocht van methodegericht naar doelgericht werken. Door middel van projecten binnen het vakgebied burgerschap wordt duidelijk wat de effecten hiervan zijn.	**Ambities 2024-2027:** 1. Gedurende de schoolloopbaan krijgen alle leerlingen het PAD-leerplan aangeboden in combinatie met Rots en Water. Waardoor zij aan het einde van groep 8 de keuze maken om op een kwetsbare weerbare manier taal te geven aan hun emoties en gevoelens. Op de Viermaster spreken we: 1 PAD taal, en hanteren we eenduidige omgangsvormen en afspraken die we allemaal naleven op basis van PAD. 2. Op de Viermaster is een bij leerlend actueel aanbod op burgerschapsniveau waarbij we de SLO doelen behalen en er wordt samengewerkt met externe partijen zoals de wijkagent. Ook wordt er aandacht besteed aan levensbeschouwing door middel van HVO en godsdienstlessen. Jaarlijks zijn er verschillende thema's die we uitlichten, bijvoorbeeld een cultuurlunch. 3. Op de Viermaster is er een allesomvattend aanbod van wereldoriëntatie om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun plek op het voortgezet onderwijs. 4. Leerlingen hebben basiskennis over digitale technologie en hebben vaardigheden ontwikkeld in het omgaan hiermee. SLO gaat uit van vier domeinen van digitale geletterdheid die je kunt aanmerken als basisvaardigheden: praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking. Op de Viermaster hebben wij een passend aanbod op deze vier domeinen.	**Ambities 2024-2027:** 1. Op de Viermaster krijgen alle kinderen een representatieve weergave van hun ontwikkeling en leren ze om te reflecteren en zelf eigenaar te worden en hun eigen pad te volgen? In samenspraak met het team wordt vastgesteld welke vorm dit krijgt (rapport/portfolio etc.) 2. Aan het einde van groep 8 kunnen leerlingen de keuze maken om op een kwetsbare weerbare manier taal te geven aan hun emoties en gevoelens. Leerlingen van de Viermaster krijgen vanaf groep 1 tot en met groep 8 het PAD-leerplan, in combinatie met Rots en Water, aangeboden, zodat zij taal kunnen geven aan hun emoties en gedragsalternatieven hebben voor verschillende situaties/omgevingen. 3. Op de Viermaster is een breed en gevarieerd aanbod zodat het talent van iedere leerling kan worden ontpoord.
Wat zijn onze gewenste resultaten (meetbaar)?			
Gewenste resultaten 2. Bij alle vakken het ambitieniveau VIK 50 3. We nemen kiezing in bord SLO al bewaken daarbij tenminste 80% van de leerlingen voelt zich veilig, horen/gewaardeerd. De ambitie is 90%. Tenminste 90% van de leerlingen ervaart een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid. De ambitie is 90%. Tenminste 90% van de teamleden voelt zich erbij horen en gewaardeerd. De ambitie is 90%. 4. Het verloop is laag, terug externe factoren van invloed zijn. 5. Tenminste 80% van de ouders is tevreden over de manier van samenwerking en communicatie. De ambitie is 90%. Tenminste 80% van de teamleden is tevreden over de communicatie op school. De ambitie is 90%. 6. Bij het jaarlijks vraaggesprek met het samenwerkingsverband en het jaarplan is het ondersteuning van gesprek om nieuw gaan te de kwaliteitsontwikkelingsplan met onze eigen visie. De school heeft een herkenbaar profiel gebouwd op diligence wat onderscheidend is, aanwijzen sterke kanten kennen de scholen en de Viermaster met een eenduidige aanpak en samenwerking. Daarnaast staan wij voor het inclusief onderwijs en zijn de kwaliteiten van de teamleden hierop afgestemd. Er is een opgeruimde huisstijl en de Viermaster is zichtbaar in de wijk met concrete PR acties.	**Gewenste resultaten:** • Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1F: 55,4% • Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1S/2F: 57,6% • We behalen op de volgende vakgebieden een VIK van 50: - Rekenen - Begrijpend lezen - Technisch lezen - Taalverzorging • Wij monitoren de schoolloopbaan van uitgestroomde leerlingen op het voortgezet onderwijs. Minimaal 80% van de leerlingen zit na 1 jaar nog steeds op het door ons geadviseerde niveau.	**Gewenste resultaten:** 1. Tenminste 80% van de leerlingen voelt zich erbij horen/gewaardeerd. De ambitie is 90%. Tenminste 90% van de leerlingen ervaart een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid. De ambitie is 90%. 2. Jaarlijks wordt in groep 6 tot en met groep 8 een burgerschapsmeting afgenomen, geanalyseerd en verbeterpunten worden doorgevoerd en geborgd. Om ons aanbod continu te actualiseren, waardoor wij een deskundig burgerschapsaanbod hebben. 3. Het allesomvattende aanbod van wereldoriëntatie draagt bij aan de algemene ontwikkeling / basiskennis. Waardoor we op de doorstroomtoets het landelijk gemiddeld behalen of hoger scoren. 4. Tenminste 80% van de leerlingen heeft voldoende basiskennis van de vier domeinen van digitale geletterdheid. De ambitie is 90%.	**Gewenste resultaten:** 1. Er is een representatief instrument in gebruik om de ontwikkeling van de leerlingen weer te geven (voor alle groepen). Ieder kind heeft bij het verlaten de Viermaster een duidelijk beeld van zijn of haar ontwikkeling (in samenspraak met het team wordt vastgesteld welke vorm dit krijgt (rapport/portfolio etc.) 2. Ieder kind maakt een PAD-leerplan en presenteert dit aan ouders/verzorgers in een kind-oudergesprek. Stap 1 van het jaarplan zal zijn hoe deze ambitie te concretiseren (jaarlijks? Vanaf welke groep?, in welke vorm? etc.) 3. Het gevarieerde onderwijsaanbod is terug te zien in de jaar- en weekplanningen.

< Onze lessen zijn: verklepenaVvenjkend, thematisch, coöperatief, doelgericht, diversjpraktisch & onze waarden: humor, groeien, commitment, vertrouwen, zie je terug in al onze pijlers >

< Jaarplan A3 voor uitvoering schoolplan >

Format OPOP 5 (uitgebreide omschrijving en uitwerking van onze ambities)

DE VIERMASTER - ZO MAKEN WIJ VERBINDING MET DE KOERS VAN OPOPS (OP HOOFDLIJNEN)

Aandacht voor: Jou en jouw talenten	Aandacht voor: Een brede vorming en rijke ontwikkeling	Aandacht voor: Een kansrijke start en toekomst	Aandacht voor: De wereld van morgen
"We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk."	*"We gaan voor kwalitatief onderwijs met een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalitatie (leren), sociaalsate (werken), persoonsvorming (leven). Kinderen gaan bij ons naar school om te leren, hun identiteit te vormen, ergens bij te horen en hun plek in de wereld te vinden."*	*"We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (vijle)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu en in de toekomst."*	*"We zijn nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en durven te experimenteren. We benutten de mogelijkheden van digitalisering om slimmer te organiseren. Door toekomstgericht te denken blijven we in verbinding met de wijk en de wereld en weten we hoe te handelen."*
Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOP 5)?	**Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOP 5)?**	**Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOP 5)?**	**Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOP 5)?**
• We groeien door naar een lerende organisatie • We dragen bij aan het realiseren van eigenaarschap van de eigen ontwikkeling • We reflecteren op eigen handelen en staan open voor feedback van anderen • We stimuleren verbinding tussen OPOPS-scholen door elkaar te ontmoeten en elkaars expertise te benutten, van expertisedeling naar verbinding tussen OPOPS-scholen • Er wordt tijd en ruimte gecreëerd om innovatieve projecten uit te voeren (creatie, innovatie en ondernemerschap)	• We hebben onze onderwijskwaliteit op orde en voldoen aan de wettelijke eisen • We hebben een uitgebalanceerd, geïntegreerd en samenhangend aanbod op de drie domeinen sociaalsatie, kwalificatie en persoonsvorming: 'Leren, linken en leven' in balans • We zijn als school een ontmoetingsplaats van de samenleving (Geïntegreerd burgerschapsonderwijs is de norm) • We bestelden, naast het overdragen van kennis, bewust aandacht aan het aanleren en laten opdoen van vaardigheden, zoals samenwerken, communiceren, vragen stellen etc. • We verschuiven ons aanbod van methodegericht naar doelgericht. We zetten de kernidoelen centraal i.p.v. methodes. Er wordt projectmatig/thematisch gewerkt • We verschuiven onze manier van toetsen van summatief naar formatief toetsen. Toetsen is een hulpmiddel i.p.v. een doel. Er is sprake van een transitie van methodegericht onderwijs naar doelgericht onderwijs en daarbij behorend formatief handelen • We bereiden leerlingen voor op het vo door bijvoorbeeld groepsdoorbrekend te werken in de bovenbouw, uitwisseling van leerkrachten po-vo en inzet van expertise	• We streven naar een school als kinderpartsecentrum in samenwerking met onze partners • We organiseren onze eigen ambulante expertise, waarbinder een eigen ondersteuningsteam en eigen specialisten • We schrijven een oudertevredenheidsonderzoek en zien ouders als samenwerkingspartners • We voeren het goede gesprek, waarin wederkerige verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn • Ieder kindercentrum verzorgt minimaal op 1 dag een rijk aanbod na schooltijd in samenwerking met gemeente en kinderopvang. De inhoud van het aanbod is passend bij de doelgroep.	• We ontwikkelen onszelf voortdurend op het gebied van de mogelijkheden van digitalisering binnen het onderwijs • We benutten de kansen van ICT om ons onderwijs te versterken • We bieden een inspirerende digitale leeromgeving aan • We bereiden in onze scholen iedereen voor op de wereld van nu en in de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering • We dragen zorg voor een veilige, digitale leeromgeving • We zetten de 21e eeuwse vaardigheden in binnen de kindcentra
Hoe gaan wij hiermee aan de slag?	**Hoe gaan wij hiermee aan de slag?**	**Hoe gaan wij hiermee aan de slag?**	**Hoe gaan wij hiermee aan de slag?**
• Op de Viermaster is een complementair team wat op basis van kwaliteiten specifieke specialisme heeft ontwikkeld. Teamleden leren van en met elkaar door middel van training, stafdagen, collegiale consultatie, klassenbezoeken (door collega leerkrachten en specialisten) • Door middel van scholing en interne kennisoverdracht is de basis sterk en eenduidig en specialisme herkenbaar. Hierdoor kunnen wij gericht eventuele hiaten opvangen • Ieder team/d neemt deel aan werkgroepen op basis van iedens talent en wens. Op deze manier dragen we allemaal bij aan het behalen van de doelen in het jaarplan. De werkgroepen brengen met een vaste frequentie hun ontwikkeling in en halen input op bij het team om deze te verwerken in hun opdracht • De school heeft een herkenbaar profiel gebaseerd op datgene wat onderscheidend is, namelijk een sterke basis tussen de voorschool en de Viermaster met een eenduidige aanpak en samenwerking. Daarnaast staan wij voor het inclusiever onderwijs en zijn de kwaliteiten van de teamleden hierop afgestemd • Op de Viermaster werken we met (interne) arrangementen in plaats van verwijzingen • De Viermaster heeft uitgebreid en verdiepend VVE aanbod, samen met Waiko • Op de Viermaster noemt lezen, met alles wat hierbij komt kijken (decoderen, leesmotivatie, bibliotheek in de school) een centrale plaats in	• Op de Viermaster zijn PAD en burgerschap belangrijke onderscheidende pijlers. Door op leeftijdsadequate wijze vanaf groep 1 tot en met groep 8 dezelfde PAD-taal te spreken en burgerschap binnen het onderwijsaanbod te integreren starten onze kinderen met (zelf) kennis en zelfvertrouwen op het voortgezet onderwijs. Op de Viermaster hebben we een team dat dezelfde PAD-taal spreekt en die toegenomen is om iedere leerlingen de basiswaardigheden aan te leren, hierdoor in combinatie met Rots en Water zijn leerlingen in staat om gedragsalternatieven te kiezen in verschillende situaties en omgevingen • De Viermaster heeft de effecten onderzocht van methodegericht naar doelgericht werken, inclusief de toetscultuur. Door middel van projecten binnen het vakgebied burgerschap wordt duidelijk wat de effecten hiervan zijn	• Doordat we onze populatie goed in beeld hebben en samenwerkingsrelaties verder uitgebreid zijn, kunnen wij in samenspraak met hen sloeds gerichtere activiteiten, samen met ouders, aanbieden • De samenwerking tussen Waiko en de Viermaster voor wat betreft de VVE doelgroep is met elkaar afgestemd, een doorlopende lijn, afspraken zijn gedongd, de aanpak is uitgebreid met externe partners (zoals bibo, stek, pajendrecht etc.) zodat kinderen een kansrijke start maken op de Viermaster. Samen met onze interne en externe partners bieden we een passend aanbod, te denken valt aan jeugdteam, buurtgezinnen, samenwerkingsverband, bibliotheek, Waiko, rijke schooldag etc. We doen dit omdat we staan voor het inclusiever onderwijs, wat voor ons inhoudt dat kinderen zoveel mogelijk in de wijk naar school gaan waar ze wonen. We beseffen dat we dit niet alleen kunnen en hechten daarom veel waarde aan het pedagogisch partnerschap met ouders en externen	• Doordat we beschikken over de juiste faciliteiten, als laptops en ondersteunende middelen hiervoor, en een ICT specialist binnen de school hebben die hiervan geschoold is en leerlingen uitlegt, bieden wij onze leerlingen een goede voorbereiding op het vo en de daaropvolgende toekomst • De Viermaster kijkt goed naar de wereld van morgen in combinatie met de doelgroep die zij binnen heeft en in de toekomst mogen verwelkomen. Hierdoor blijven wij in verbinding met de wijk en de wereld

• Daarnaast is het werk in het onderwijs veeleisend. Wij streven 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. Zo werkt iedereen op basis van kwaliteiten. We hebben oog voor zowel het startende teamlid als de senioren. Zo dragen we er zorg voor dat bijvoorbeeld het startende teamlid kennis aangeeft krijgt van een senior teamlid. En tegelijk krijgt deze senior meer tid om bepaalde taken uit te voeren. We kijken dus goed naar mogelijkheden binnen het team om er zorg voor te dragen dat iedereen zo vitaal en duurzaam mogelijk inzetbaar is en blijft.			
Hoe borgen wij de resultaten?	**Hoe borgen wij de resultaten?**	**Hoe borgen wij de resultaten?**	**Hoe borgen wij de resultaten?**
• Dit is geborgd in de onderwijsplannen die wij jaarlijks actualiseren en worden besproken in de jaarlijks terugkerende ontwikkelgesprekken. • Daarnaast maken de werkgroepen notulen van hun vergaderingen, zodat deze is terug te lezen en na te leven. • Tweejaarlijks is er een reviewgesprek met het bestuur waarin wij de resultaten en ontwikkelingen verantwoorden. Ouders worden hierin betrokken. Van deze gesprekken worden verslagen gemaakt en aan het eind van het schooljaar wordt er een jaarverslag gemaakt waarin we verantwoording afleggen.	• 2x per jaar wordt de sociaal emotionele welbevinden gemeten. We zijn tevreden wanneer: - Tenminste 80% van de leerlingen voelt zich erkend/gewaardeerd. De ambitie is 90%. - Tenminste 90% van de leerlingen ervaart een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid. De ambitie is 90%. - Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1F: 95.4%. - Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1S/2F: 57.9%. - We behalen op de volgende vakgebieden een V.X van 50: - Rekenen - Begrijpend lezen - Technisch lezen - Taalverzorging Deze gegevens analyseren we, bespreken we tijdens de schoolbesprekingen en voeren punten ter verbetering door in de beleidsplannen en in onze schoolbrede aanpak.	• Door succesevolle samenwerkingen zijn effectieve processen ontwikkeld. Deze zijn opgenomen en geborgd in werkafspraken. • Door structureel overleg te voeren met de gemeente, kinderopvang, samenwerkingsverband en voortgezet onderwijs, wordt de voortgang gemonitord en de resultaten geëvaluaeerd.	• Leerlingen hebben basiskennis over digitale technologie en hebben vaardigheden ontwikkeld in het omgaan hiermee. SLO gaat uit van 4 domeinen van digitale geletterdheid die je kunt aanmerken als basisvaardigheden: praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking. Op dit moment is er nog geen duidelijkheid of en hoe dit te meten is. We willen niet bijdragen aan een onnodige toetscultuur. Dit wordt geborgd in het ICT-beleidsplan.

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie van de school

Het is onze missie om de leerlingen voor te bereiden op hun maatschappelijk functioneren nu en in de toekomst tot zelfstandige en verantwoordelijke mensen met respect voor anderen.

5.2 De visie van de school

Alle leerlingen op De Viermaster hebben recht op goed onderwijs, dat aansluit op een passende vorm van voortgezet onderwijs.

Visie op leren

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

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

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

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

Visie op kansrijk onderwijs

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

Omdat we de voorbereiding op de samenleving als belangrijkste bedoeling zien van het onderwijs willen wij het effect weten van ons onderwijs: waar komen onze leerlingen terecht

op korte termijn en de langere termijn. Zijn wij in staat geweest om de leerlingen een plaats in het vervolgonderwijs en in de samenleving te laten bereiken, passend bij hun talenten en aanleg? Hebben de leerlingen gelijke kansen gekregen?
Dat zijn vragen waar wij een antwoord op willen krijgen. *Wij zien immers het onderwijs als het belangrijkste middel om te bereiken dat mensen maatschappelijke posities kunnen verwerven die passen bij hun mogelijkheden en inzet, zonder dat naar hun sociale herkomst wordt gekeken.*

Wat veel ouders weten, ervaren ook kinderen: niet iedereen heeft dezelfde mogelijkheden thuis. Of het nou gaat om het gebruik van boeken en multimedia, de thuistaal, de mogelijkheden voor sport, cultuur of uitstapjes en vakanties, er zijn grote verschillen. Zeker als je lesgeeft in het basisonderwijs wil je sommige leerlingen extra mogelijkheden bieden om de kansen voor het leren en ontplooien van talenten van kinderen uit minder kansrijke gezinnen zo groot mogelijk te laten zijn.

Visie op organiseren en ontwikkelen

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

5.3 Kernwaarden van de school

'Een veilige haven met ruimte en aandacht voor jou en de wereld om jou heen'.

Voor ons is onderwijs pas goed als het voldoet aan de volgende kernwaarden:

Groeien
We zijn deskundig en werken doelgericht en blijven samen in ontwikkeling.

Commitment
We nemen initiatief, we komen afspraken na en durven keuzes te maken.

Vertrouwen
We hebben vertrouwen in elkaar en respecteren andere meningen en benutten elkaars talenten.

Humor
We zorgen voor een veilige sfeer en werken met passie en humor samen.

5.4 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.

5.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

5.6 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Als school richten we ons op de samenleving als geheel en op de directe leefomgeving. We vinden het belangrijk dat leerlingen met diverse culturen en achtergronden met elkaar kennismaken en leren samenwerken.
Als school besteden we actief aandacht aan:

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

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

5.7 Leerstofaanbod

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

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

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

Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren,

sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. Op onze school kunnen we de kinderen voorzien van een zeer divers aanbod.

Ambitie:

- Het onderwijsaanbod (methode, manier van lesgeven, leskwaliteit, pedagogisch klimaat, variërend lesaanbod) sluit aan bij de doelgroep, zodat zij goed voorbereid op de voor hen best passende plek binnen het voortgezet onderwijs starten. Dit aanbod is gebord in actuele onderwijsplannen.
- Het team voelt zich bekwaam het onderwijsaanbod zo optimaal mogelijk aan te bieden.

5.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

Vak	**Methode**	**Toetsinstrumenten**
Taal	Kijk beredeneerd aanbod	Kijk observatie instrumenten
	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen
	Taal op maat (Werkboeken gr. 4 Snappet gr 5 t/m 8)	Methode toetsen
Spelling	Veilig leren lezen Kim versie	Methode toetsen en Cito toetsen leerling in beeld.
	Spelling op maat (Werkboeken gr. 4 Snappet gr 5 t/m 8) Groep 5/m 7 of 8 gebruiken ook de werkboeken	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Kim versie Blink lezen	Methode toetsen, Cito DMT en AVI, observatie rubric leesvaardigheid.
Begrijpend lezen	Blink lezen	Methode toetsen en Cito toetsen leerling in beeld, observatie volgblad.
Schrijven	Pennenstreken Groep 4 zowel oefenboek als schrijfboek. Vanaf groep 5 volgens mij alleen schrijfboek.	N.V.T.
Rekenen en wiskunde	Wereld in getallen 5 (Werkboeken gr. 4 Snappet gr 5 t/m 8)	Methode toetsen en Cito toetsen leerling in beeld, Bareka. Rekensprint
	Rekensprint/Bareka	
Engels	Groove me	Methode toetsen
Geschiedeins	Blink wereld (gr. 3 t/m 8)	Methode toetsen (gr. 5 t/m 8)
Aardrijkskunde	Blink wereld (gr. 3 t/m 8)	Methode toetsen (gr. 5 t/m 8)

Natuuronderwijs en techniek	Blink wereld (gr. 3 t/m 8)	Methode toetsen (gr. 5 t/m 8)
Burgerschap	Blink Burgerschapsaanbod verwerkt in het burgerschapsbeleidsplan	Methode toetsen
Verkeer	Wegwijs	Methode toetsen vanaf groep 6
	Verkeerskrant (groep 7)	Theoretisch en praktisch verkeersexamen groep 7
Cultuuronderwijs (Tekenen, handvaardigheid, muziek, drama, cultureel erfgoed)	123Zing Leerlijn Handvaardigheid en tekenen.	
Bewegingsonderwijs	Basislessen bewegingsonderwijs	Toetsing door docent
Sociaal emotionele ontwikkeling	PAD (programma alternatieve denk strategieën) Rots en Water	Leerling in beeld SEO-vragenlijsten

5.9 Les- en leertijd

Op jaarbasis volgen de leerlingen ten minste 950 uur les. Dit is 10 uur meer dan de vereiste onderwijstijd die wettelijk is vastgesteld. De leerlingen volgen in elk leerjaar 25,5 lesuren in de week. Op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag begint de school om 8.15 uur en eindigt om 14.15 uur. Op woensdag begint de school om 8.15 uur en eindigt om 11.45 uur. Tussen de middag hebben de leerlingen 30 minuten pauze.

Invulling onderwijstijd leerjaar 1 en 2

Vak	Leerjaar 1	Leerjaar 2
Bewegingsonderwijs	2 uur	2 uur
Buitenspel	5 u 50 min	5 u 50 min
Kunst en cultuur	2 uur	2 uur
Taal/woordenschat	4 uur	4 uur
Wereldorientatie	50 min	50 min
Arbeid ontwikkelingsmateriaal	8 uur	8 uur
Verkeer	50 min	50 min
Rekenen	2 uur	2 uur

Invulling onderwijstijd leerjaar 3 t/m 8

Vak	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5	Leerjaar 6	Leerjaar 7	Leerjaar 8
Lezen	5 u 30 min	5 u 15 min	5 u 15 min	5 u 15 min	5 u 15 min	5 u 15 min
Taal	5 u 30 min	5 u 30 min	5 u 15 min	5 u 15 min	5 u 15 min	5 u 15 min
Rekenen/wiskunde	6 u 15 min	6 u 15 min	6 uur	6 u 15 min	6 uur	6 uur
Wereldoriëntatie	1 uur	1 uur	2 uur	2 uur	2 uur	2 uur
Kunstzinnige en creatieve vorming	2 uur	2 uur	2 uur	2 uur	2 uur	2 uur
Bewegingsonderwijs	1 u 30 min	1 u 30 min	1 u 30 min	1 u 30 min	1 u 30 min	1 u 30 min
Engelse taal			30 min	30 min	45 min	45 min
Schrijven	2 uur	2 uur	1 u 15 min	45 min	45 min	45 min
Verkeer	30 min	45 min	30 min	45 min	45 min	45 min
Pauze	1 u 15 min	1 u 15 min	1 u 15 min	1 u 15 min	1 u 15 min	1 u 15 min

5.10 Pedagogisch handelen

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

Kenmerkend voor de Viermaster is dat wij het pedagogisch handelen zeer van belang vinden, omdat we geloven dat leerlingen niet alleen op didactisch gebied moeten leren, maar ook op sociaal gebied om zich te kunnen ontplooien tot een assertieve weerbare burger die een zinvolle bijdrage levert aan de maatschappij.

Ambities:

- Iedere betrokkenen bij de Viermaster voelt zich veilig.
- Op de Viermaster spreken we '1 PAD-taal' en hanteren we eenduidige omgangsvormen en afspraken die we allemaal naleven op basis van PAD.
- Aan het einde van groep 8 kunnen leerlingen de keuze maken om op een kwetsbare weerbare manier taal te geven aan hun emoties en gevoelens. Leerlingen van de

Viermaster krijgen vanaf groep 1 tot en met groep 8 het PAD-leerplan, in combinatie met Rots en Water, aangeboden, zodat zij taal kunnen geven aan hun emoties en gedragsalternatieven hebben voor verschillende situaties/omgevingen.

5.11 Didactisch handelen

Op onze school brengen de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart door analyses, diagnostische gesprekken en observaties. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt merendeels gegeven aan de hand van het model van Expliciete Directe Instructie,

Ambitie

- Het didactisch handelen is van goede kwaliteit
- Het onderwijsaanbod (methode, manier van lesgeven, leskwaliteit, pedagogisch klimaat, variërend lesaanbod) sluit aan bij de doelgroep, zodat zij goed voorbereid op de voor hen best passende plek binnen het voortgezet onderwijs starten.
- Het team voelt zich bekwaam het onderwijsaanbod zo optimaal mogelijk aan te bieden.
- De Viermaster heeft de effecten onderzocht van methodegericht naar doelgericht werken. Door middel van projecten binnen het vakgebied burgerschap wordt duidelijk wat de effecten hiervan zijn.
- Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1F: 95,4%
- Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1S/2F: 57,9%
- We behalen op de volgende vakgebieden een VIX van 50:
  - Rekenen
  - Begrijpend lezen
  - Technisch lezen
  - Taalverzorging

5.12 Zorg en begeleiding

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

Elke OPOPS-school heeft een school ondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld waarin de basisondersteuning beschreven is. Het school ondersteuningsprofiel (SOP) is een dynamisch instrument, dat ouders, leraren en school handvatten geeft om passend onderwijs praktisch vorm te geven. Het biedt houvast bij het beantwoorden van de vraag of de school in staat is om een leerling passende onderwijsondersteuning te bieden en speelt daarom een belangrijke rol bij de toelating van leerlingen. Kan de school de benodigde ondersteuning niet zelf bieden, dan moet de school in overleg met ouders op zoek gaan naar een passende plek op een andere school binnen het samenwerkingsverband.
Binnen het SWV 28.09 worden school ondersteuningsprofiel (SOP's) jaarlijks bijgesteld op schoolniveau. Het school ondersteuningsprofiel (SOP) beschrijft welke voorzieningen zijn

getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Zo beschrijft de school in het school ondersteuningsprofiel (SOP):

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

Op de Viermaster streven we ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het Cito Leerlingvolgsysteem en methodetoetsen (groep 3 t/m 8), het observatie en registratiesysteem KIJK! (groep 1-2) en gesprekken met het kind (groep 1 t/m 8). Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar) maar formeel gebeurt dit bij de leerlingbesprekingen (3x per jaar) en groepsbesprekingen (2x per jaar, na de Cito midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-verrijking-instructie) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. Tijdens de leerlingbespreking komt het individuele kind aan de orde met diens ondersteuningsbehoeften.

Voor leerlingen die meer dan basis- en lichte ondersteuning nodig hebben, kijken wij samen met ouders op welke manier we kunnen voldoen aan de onderwijsbehoeften van deze leerlingen. Er wordt dan een ondersteuningsteam (OT-vergadering) ingepland. Bij dit overleg nemen ouders, de leerkracht, de intern begeleider deel. Daarnaast zal ook Samenwerkingsverband Drechtsteden aansluiten met de onderwijsspecialiste en orthopedagoog. Samen kijken we dan in een gesprek welke mogelijkheden er zijn.

5.13 Afstemming

Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de resultaten van toetsen met onze ambities per vakgebied. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en geven we de leerlingen extra ondersteuning, extra onderwijstijd of uitdaging.
Binnen de scholen van OPOPS wordt er planmatig gewerkt aan het onderwijs. In de onderwijsplannen staat beschreven hoe het onderwijs wordt vormgegeven. Er zijn onderwijsplannen in ieder geval voor de vakgebieden rekenen, lezen, taalverzorging en technisch lezen. De onderwijsplannen komen voort uit de verschillende beleidsplannen.
Uit de onderwijsplannen kunnen werkwijzers voortkomen waarin de praktische en beknopte uitwerking van de onderwijsplannen beschreven staan.
Inhoudelijk worden ten minste de volgende punten beschreven in een onderwijsplan:

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

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

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

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

Niveau 4	Zeer intensief arrangement +zorg
Niveau 5	Vervolgarrangement

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Leerkrachten geven wanneer nodig extra instructies en voeren kindgesprekken met de leerlingen. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepen en de individuele leerlingen. Dit doen we minimaal tweemaal per jaar tijdens de groepsbesprekingen.

Ambitie:

- Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1F: 95,4%
- Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1S/2F: 57,9%
- We behalen op de volgende vakgebieden een VIX van 50:
  - Rekenen
  - Begrijpend lezen
  - Technisch lezen
  - Taalverzorging
- Minimaal 80% van de leerlingen zit na 1 jaar nog steeds op het door ons geadviseerde niveau.

5.14 Extra ondersteuning

Op iedere school is vanuit het SWV een kernteam samengesteld bestaande uit twee leden: de orthopedagoog/psycholoog en een onderwijsspecialist (OS). De onderwijsspecialist richt zich op cluster 3 (zeer moeilijk lerend kind, langdurig ziek kind, kind met lichamelijke beperking en leergebieden) en cluster 4 (gedrag).
Een school draagt zorgt voor de basisondersteuning. Het kernteam ondersteunt de school bij de extra ondersteuning middels consulten (begeleidingstrajecten) en leerlingbespreking in een Ondersteuningsteam (OT).

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

intern begeleider en ouders. De scholen hebben de beschikking over het vooraf vastgesteld budget voor personele ondersteuning.

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

Wij bieden op de scholen binnen ons bestuur voor alle MHB-leerlingen structureel minimaal de basisondersteuning (niveau 3).
Alle scholen hebben toegang tot een verrijkt programma (niveau 4).
Leerlingen die op een vakgebied meer uitdaging behoeven, krijgen op de Viermaster op het vakgebied wat het betreft een compact- of verrijkt aanbod en in de klas. Mocht de behoefte aan uitdaging groter zijn, dan hebben wij een Ontdekkersgroep waar kinderen werken aan projecten. We bekijken 2x per jaar of de leerlingen die hieraan deelnemen nog steeds een passende plek hebben in deze groep. Het kan ook voorkomen dat een kind een periode niet aan de Ontdekkers groep deelneemt, omdat hij of zij aan haar eigen doelen in de klas werkt.

5.15 Passend kansrijk onderwijs

We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze kindcentra in samenwerking met ouders en (wijk-)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan, zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu én in de toekomst.
Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk leerlingen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen thuisnabij. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning in de vorm van arrangementen. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Voor het schoolondersteuningsprofiel verwijzen we naar de bijlage.

5.16 Opbrengstgericht werken

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

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

De schoolleiding en de intern begeleider voeren groepsbezoeken uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Twee keer per jaar analyseren we met het gehele team de opbrengsten. Dat doen

we allereerst op schoolniveau, aansluitend op groepsniveau en de groepsleerkracht doet dat, al dan niet in overleg met de intern begeleider, op individueel niveau.

5.17 Resultaten van ons onderwijs

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

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

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

Ambities:

- Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1F: 95,4%
- Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1S/2F: 57,9%
- We behalen op de volgende vakgebieden een VIX van 50:
  - Rekenen
  - Begrijpend lezen
  - Technisch lezen
  - Taalverzorging

2. - Tenminste 80% van de leerlingen voelt zich erbij horen/gewaardeerd. De ambitie is 90%.
   - Tenminste 90% van de leerlingen ervaart een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid. De ambitie is 90%.

- Jaarlijks wordt in groep 6 tot en met groep 8 een burgerschapsmeting afgenomen, geanalyseerd en verbeterpunten worden doorgevoerd en geborgd.
- Het allesomvattende aanbod van wereldoriëntatie draagt bij aan de algemene ontwikkeling/ basiskennis. Waardoor we op de doorstroomtoets het landelijk gemiddeld behalen of hoger scoren.

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

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

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

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

6.2 Bevoegde en bekwame leraren

We zoeken in een krappe arbeidsmarkt naar (toekomstige) leraren die passen bij onze visie en ambitie. Leraren en andere onderwijsprofessionals worden door OPOPS gestimuleerd en gefaciliteerd om zich door te ontwikkelen. Daarnaast zetten wij ook actief in op het continueren van instroom door het bieden van maatwerktrajecten en investeren we in de begeleiding van aanstaande professionals door het realiseren van een opleidingsschool.
Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren.Alle vaste groepsleerkrachten beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider is bekwaam en bevoegd. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven als registerdirecteur in het schoolleidersregister.

6.3 Organisatorische doel

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

6.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de domeinen onderwijs, personeel, financiën en kwaliteitszorg.
De directeur wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. Tevens creëert de directeur de ruimte voor talentontwikkeling; oog hebben voor de talenten van elk teamlid waardoor deze precies op de juiste plek zit volgens zijn of haar talenten. Op deze manier creëer je een team, waarin iedereen gemotiveerd werkt en optimaal presteert. Wel is het uitgangspunt dat ieder teamlid een bijdrage levert aan de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs op De Viermaster.

6.5 Beroepshouding

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

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

6.6 Lerende organisatie

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

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

6.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende onderwijsprofessionals, daarom bieden wij stagiaires van de pabo InHolland de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke basisbekwame leerkracht een stagiaire of Leerkracht in opleiding (LIO-er) er in de klas kan begeleiden. De vaste leerkracht blijft zelf eindverantwoordelijk voor zijn groep. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan het bestuur. Het stafbureau plaatst alle studenten op de scholen van OPOPS. Stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.
Sinds 2022 zijn we geaccrediteerd als aspirant Opleidingsschool, een samenwerking met besturen vanuit de regio en InHolland. Het doel is om samen te investeren in duurzame begeleiding en doorgaande professionalisering
Wij zijn ervan overtuigd dat (aanstaande) onderwijsprofessionals alleen langdurig en met passie en energie kunnen blijven bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren als er ook continu aandacht is voor de eigen persoonsontwikkeling. Dit vraagt niet alleen iets van de (houding van de) onderwijsprofessionals zelf, maar ook van de kwaliteit van de opleiding die zij volgen, de begeleiding die ze ontvangen, de relatie met werkgevers en de (leerwerk)omgeving waarin zij leren, professionaliseren en onderzoeken. En daar -precies op al die vlakken- vinden we elkaar in onze samenwerking. In 2023 zijn er twee scholen van OPOPS Opleidingsschool geworden, waar binnen de scholen leerteams hun praktijkonderzoek doen. Daarnaast leren zij van en met de onderwijsprofessionals van de scholen die de Opleidingsschool vormen. In 2024 is een derde school van OPOPS gestart als opleidingsschool.

6.8 Werving en selectie

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

Het werven van goed personeel staat in deze tijd vaak onder druk vanwege de krapte van de arbeidsmarkt. Wanneer er een vacature ontstaat, brengt dit voor de directeur en het team extra spanning met zich mee. Doorgaans zijn er meer vacatures dan kandidaten. Dit kan ook een onderling competitiegevoel met zich meebrengen. Binnen OPOPS hebben we daarom een helder werving- en selectiebeleid die de scholen goede steun biedt. Niet alleen wordt personeel aangetrokken bij het ontstaan van vacatures. OPOPS kijkt vooruit en investeert in toekomstige collega's door opleidingstrajecten aan te bieden aan onder meer zij-instromers en MBO-studenten. OPOPS heeft een nauwe samenwerking met de PABO van de Hogeschool Inholland middels opleiden in de school en de Opleidingsschool. Bij het voeren van het sollicitatiegesprek tonen wij aandacht voor de loopbaanwensen van de kandidaat en bieden wij een passend contract aan, zonder aan de afspraken met het zittend personeel voorbij te gaan. Nieuwe medewerkers krijgen een inwerktraject op maat, vinden gemakkelijk hun weg in de organisatie en hebben zo adequaat mogelijk de benodigde toegang tot documenten en systemen.

6.9 Introductie en begeleiding (aanstaande) onderwijsprofessionals

Waar de school een oefenplaats is met aandacht en kansen voor ieder kind, geldt dit uiteraard ook voor stagiaires en (aanstaande) onderwijsprofessionals.
We zoeken de verbinding, we zijn ambitieus, maar tonen ook lef. We denken in kansen en mogelijkheden en blijven daarbij respectvol naar elkaar.
Begeleiding in de eerste jaren voor de klas is van groot belang om aanstaande onderwijsprofessionals te ondersteunen in hun ontwikkeling en socialisatie binnen het beroep, het bestuur en de school. Deze eerste jaren als onderwijsprofessional wordt de inductiefase genoemd. De onderwijsprofessional ontwikkelt zich van startbekwaam naar basisbekwaam. In een later stadium ontwikkelt de onderwijsprofessional zich nog tot vakbekwaam.
Het begeleidingsplan van Stichting OPOPS draagt daarnaast bij aan de lerende cultuur, waarin het vanzelfsprekend is dat onderwijsprofessionals zich blijven ontwikkelen.
Het begeleidingstraject wordt aangeboden aan alle startende onderwijsprofessionals binnen de stichting.
In dit beleidsplan wordt concreet ingevuld hoe de inductiefase tot basisbekwaam onderwijsprofessional er binnen Stichting OPOPS uitziet.

6.10 Werkverdelingsplan

Binnen OPOPS staat professionalisering centraal. Dit thema zit verweven in alle domeinen. Het gaat om het professionaliseren van de organisatie, het realiseren van een professionele leercultuur en het verder professionaliseren van het onderwijs.
We willen een proces van permanente kwaliteitsverbetering in het onderwijs door onszelf ook te verbeteren.

Uitgangspunten:

1. Op elke school bespreekt en verdeelt het team alle taken en verantwoordelijkheden die zijn opgenomen in het werkverdelingsplan voor 1 juni van het lopend schooljaar.
2. Bij de toebedeling wordt uitgegaan van de wensen en kwaliteiten van alle personeelsleden. Voor een goede totstandkoming van het werkverdelingsplan, moet een aantal stappen worden doorlopen. Deze stappen zijn uitgeschreven en tevens als bijlage toegevoegd via een infographic.

3. Voor iedere individuele werknemer worden er schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren, les-gebonden uren en niet les-gebonden uren, de professionalisering en overige taken.
4. De verplichte dagen van terugkomen op niet werkdagen (o.a. studiedagen etc.) worden zoveel mogelijk evenredig verdeeld over de werkweek.
5. Het personeel heeft rechtstreeks instemming in de werkverdeling via de MR(P)

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

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

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

Onder professionaliseringsuren verstaan we:

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

6.11 Groepsbezoeken

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

6.12 Het bekwaamheidsdossier

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

6.13 Ontwikkelgesprekken

Professionalisering is een speerpunt binnen OPOPS. De professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden aan de gesprekkencyclus en de professionele ontwikkeling van de schoolteams zijn verbonden aan de schooldoelen. Van personeelsleden vragen wij dat zij hun talenten en ambities bewust inzetten, niet alleen op kennisgebied, maar ook op persoonlijk gebied en samenwerking. Medewerkers zijn actief in hun bijdragen voor de school en waar mogelijk in kenniskringen. Daarnaast willen we mogelijkheden bieden aan medewerkers om ook verder te kijken dan de eigen school. We streven ernaar dat medewerkers interne mobiliteit zien als een kans. Directeuren dragen er zorg voor dat zij de talenten en potenties van hun medewerkers in beeld hebben. Eenmaal per jaar doen zij samen met de bestuurder en HRM een vlootschouw. Deze vlootschouw is inzichtelijk voor alle leidinggevenden. De directeur bespreekt zijn/haar bevindingen van talent en potentieel met de individuele medewerker en zet dit om in ontwikkelafspraken en

professionaliteitsactiviteiten. Dit wordt vastgelegd in de gesprekkencyclus. OPOPS biedt leerkrachten en startende leerkrachten passende begeleiding. Alle scholen bieden meerdere leer- en werkplekken aan voor de verschillende fases in de opleiding. OPOPS streeft ernaar een goede Opleidingsschool te zijn. Scholen worden voor de begeleiding bovenschools ondersteund.

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

6.14 Beoordelingsgesprekken

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

6.15 Professionalisering

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

6.16 Teambuilding

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

6.17 Verzuimbeleid

OPOPS heeft goed personeelsbeleid hoog in het vaandel staan. Ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van ziekteverzuim van medewerkers.
Het ziekteverzuimbeleid kent de volgende aspecten:
• Preventief beleid ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid, gericht op de verbetering van de verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van medewerkers;
• Casemanagement en begeleiding bij ziekte;
• Curatief beleid, ter bevordering van herstel en spoedige re-integratie en werkhervatting;

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

6.18 Mobiliteitsbeleid & loopbaanontwikkeling

OPOPS vindt de ontwikkeling en werkplezier van medewerkers van groot belang. We streven ernaar dat onze medewerkers zich betrokken en verbonden voelen met de organisatie en dat zij hun talenten inzetten en kunnen ontwikkelen.
Loopbaanontwikkeling is het plannen en begeleiden van de loopbaan van een medewerker met de bedoeling zijn bijdrage aan de organisatie te optimaliseren en de ambities van de medewerker te ondersteunen. De mogelijkheid om je te kunnen ontwikkelen in je beroep is van belang om met plezier te blijven werken. Het is belangrijk om als medewerker binnen het onderwijs uitgedaagd te blijven en op zoek te gaan naar mogelijkheden om door te groeien. Dit past ook binnen onze kernwaarde ambitieus. Het maakt je beroep binnen het onderwijs aantrekkelijker en het bevordert de kwaliteit van het onderwijs.

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

6.19 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

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

Ambitie:
Het ziekteverzuim is 5% of minder. Het ziekteverzuim dient minimaal onder het landelijk gemiddelde te liggen.

Ambities Personeelsbeleid:
1. Humor, commitment, groeien en vertrouwen zie je terug in al onze pijlers en houden we levend met concrete teamacties.
2. Talenten van de teamleden worden optimaal benut, zodat wij de ambitieniveaus behalen. (Specialisten).
3. Iedere betrokkenen bij de Viermaster voelt zich veilig. Daarnaast spreken we op de Viermaster '1 PAD taal', en hanteren we eenduidige omgangsvormen en afspraken die we allemaal naleven op basis van PAD.

4. Op de Viermaster werkt een stabiel team (inclusief het team vanuit Wasko) met weinig verloop en worden teamleden zoveel mogelijk ingezet op basis van talenten en wensen. Ieder teamlid van de Viermaster draagt verantwoording voor zijn of haar eigen ontwikkeling en dat van het team.
5. Teamleden en ouders zijn tevreden over de samenwerking en de wederzijdse communicatie. We vergaderen en ontwikkelen onszelf effectief en doelgericht, daarbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de behoeften van het team.
6. Het beeld wat over de Viermaster bestaat, berust op onze kwaliteiten en komt overeen met hoe wij dit als team ervaren. We ontwikkelen een visie op educatief partnerschap.
7. We ontwikkelen een PR-plan om ons verhaal te delen en onze zichtbaarheid te vergroten.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

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

7.2 Groeperingsvormen

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

7.3 Het schoolklimaat

Op onze school werken we met het leerlingvolgsysteem Leerling in beeld. Aan de hand van observaties door de leerkrachten (twee keer per jaar) en ingevulde vragenlijsten van de leerlingen van de groepen 5 tot en met 8 (twee keer per jaar) worden interventies op basis van analyse en duiding ingezet. Om de opbrengsten van het burgerschapsaanbod te monitoren wordt BurgerschapMeten ingezet.
Door een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (linken) en persoonsvorming (leven) krijgen kinderen een brede vorming en ontwikkeling mee als basis voor een kansrijke toekomst. Met ons onderwijs bereiden we kinderen voor op de maatschappij. Leren geeft hun de benodigde kennis en basisvaardigheden mee om met vertrouwen deel te nemen aan de samenleving. Linken en leven helpen om hun identiteit te vormen en te ontdekken hoe ze in verbinding staan met de wereld om hen heen en hoe ze hier een positieve bijdrage aan kunnen leveren.

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

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

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

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

7.4 Veiligheid

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

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

Voor de speeltoestellen worden jaarlijkse Inspecties uitgevoerd. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven. De school beschikt over 5 gecertificeerde bedrijfshulpverleners. Op de school is een calamiteitenplan/ brand- en ontruimingsplan aanwezig. Elk jaar voert de school een ontruimingsoefening uit.

7.5 Privacybeleid

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

7.6 Interne samenwerking

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

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

7.7 Externe samenwerking

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

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: Wasko verzorgt voorschoolse opvang vanaf 7.00 uur. De school is vanaf 08.05 uur open voor leerlingen en de ouders van de kleuters. De tussenschoolse opvang wordt verzorgd. De naschoolse opvang wordt verzorgd door Wasko.

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

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

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Sterk Papendrecht
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopedist

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

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

7.8 Voor- en vroegschoolse educatie

Leerlingen met een risico op achterstanden krijgen via speciale programma's extra aandacht voor hun ontwikkeling. Zo kunnen ze goed van start gaan op de basisschool. Voorschoolse educatie wordt aangeboden op Peuterspeelgroep de Viermaster. 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.

7.9 Overgang PO-VO

Voor de overgang van PO-VO maken we bij de verwijzing gebruik van het protocol waarin we vastgelegd hebben hoe de verwijzing tot stand komt. We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waar leerlingen naartoe doorstromen. Jaarlijks wordt er voor ouders een informatieavond georganiseerd ter voorbereiding op de overgang PO-VO.

Ambitie

Wij monitoren de schoolloopbaan van uitgestroomde leerlingen op het voortgezet onderwijs. Tenminste 80% van de leerlingen zit na 1 jaar nog steeds op het door ons geadviseerde niveau.

8 Financieel beleid

8.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

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

8.2 Externe geldstromen

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

8.3 Interne geldstromen

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

Standpunten OPOPS:

1. Het schoolbestuur waarborgt de toegankelijkheid van het onderwijs voor iedere leerling en draagt daarmee zorg dat -hoewel vrijwillig- financiële

ouderbijdragen niet leiden tot (impliciete) drempels voor de toegankelijkheid van het onderwijs, of onderwijs gericht op specifieke onderwijsbehoeften.
2. De ouderbijdrage is te allen tijde vrijwillig. Het bestuur en de daaronder ressorteerden scholen vermelden dit expliciet in de communicatie naar ouders/ verzorgers
3. Leerlingen worden (omwille van het niet voldaan van de vrijwillige ouderbijdrage) nooit uitgesloten van enige activiteit die valt onder de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, dit betreft naast het reguliere onderwijsprogramma ook de extra aangeboden (onderwijs)activiteiten
4. Het bestuur draagt zorg dat de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage naar redelijkheid en billijkheid wordt vastgesteld, en dat iedere andere vorm van financiële bijdrage van ouders aan het onderwijs middels instemmingsrecht van de Medezeggenschapsraad wordt vastgesteld. De richtlijn voor de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage voor OPOPS is tussen de 40 en de 80 euro, excl. gelden voor het kamp. De daadwerkelijke hoogte van het bedrag wordt vastgesteld door de ouderraad/ oudervereniging.

8.4 Sponsoring

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

8.5 Begrotingen

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

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

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

betekent dat het schoolplan, het jaarplan, het professionaliseringsplan de basis vormen voor de begroting en de meerjareninvesteringen.

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

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

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

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

Ambities financieel beleid

- De begroting van de Viermaster is sluitend en er is een duidelijke relatie tussen de wijze waarop de middelen worden ingezet en de doelen van de Viermaster in het verlengde van OPOPS.
- De directeur verantwoordt zich structureel over de financiële resultaten (reviewgesprekken, formatieplan, MR en einde van het kalenderjaar).
- De jaarlijkse formatiebesprekingen en de (verplichte) mobiliteit verloopt volgens afgesproken richtlijnen waarbij de scholen intensief samenwerken vanuit solidariteit en het belang van de organisatie.

9 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

Het handboek onderwijskwaliteit beschrijft hoe de kwaliteitszorg binnen de scholen van OPOPS invulling krijgt. Naast het handboek onderwijskwaliteit is er ook een handleiding waarin de invulling van de interne audits binnen OPOPS beschreven worden.
Het kwaliteitshandboek geeft een beschrijving aan het kwaliteitsstelsel, dat een kader en werkwijzen bevat voor een OPOPS-brede aanpak van de kwaliteitsontwikkeling van de scholen.
Dit kwaliteitshandboek bevat drie elementen:

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

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

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

Onze kwaliteitszorg is te herleiden tot de onderstaande vijf vragen:

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

En daar verantwoording over afleggen

Kwaliteitszorg vindt plaats volgens het onderstaande cyclische proces:

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

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

De school:

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

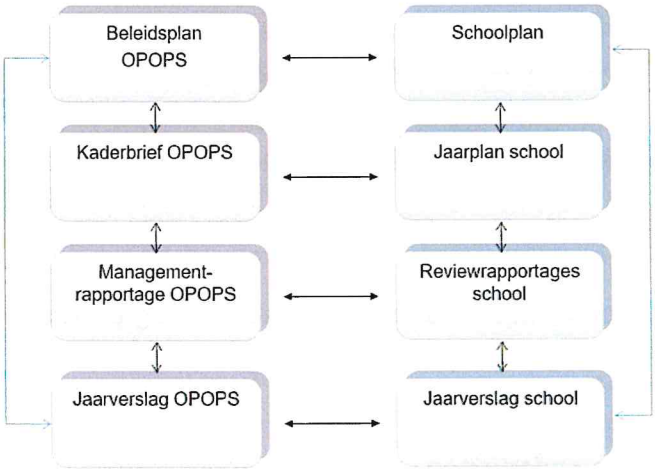
9.1 Visie op kwaliteitszorg

Vanuit onze visie op goede kwaliteitszorg en de richtlijnen die we daarbij hanteren, hebben we gekozen om te werken volgens het besturingsinstrument Profiel en progressie.
Bij profiel gaat het om het sturen op visie en beleid en het formuleren van gezamenlijke doelen, kwaliteitskenmerken en kernkwaliteiten en het maken van resultaatafspraken op alle niveaus.
Bij progressie gaat het om de voortgangsbewaking over de gemaakte afspraken door het werken met voortgangscommunicatie (bijvoorbeeld in de vorm van reviewgesprekken, managementcontracten, functionerings- en beoordelingsgesprekken, jaarverslagen). Het gaat om de mate waarin de gestelde doelen worden gerealiseerd, de mate waarin gemaakte afspraken worden nagekomen en over de communicatie over de al dan niet gerealiseerde resultaten.
OPOPS wil middels profiel en progressie een aanpak hanteren die het accent legt op systematisch sturen, het realiseren van het beleid, het monitoren van de voortgang en het evalueren van de resultaten.
Dit betekent:

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

Bij profiel en progressie staan de verantwoordelijkheid en de attitude van de leidinggevende centraal. Daarbij gaat het om resultaatgericht werken, verantwoordelijkheden nemen en daarover goed communiceren. Kortom: Profiel en progressie is in eerste instantie een lijnverantwoordelijkheid.
Bij het werken met profiel en progressie is er sprake van een profiellijn en een progressielijn. De profiellijn zijn op elkaar aansluitende plannen op de verschillende niveaus (bedrijfsplan, schoolplan, jaarplan etc.).
Naast de profiellijn wordt de progressielijn gehanteerd. De progressielijn is een voortgangsrapportage over het verwezenlijken van de plannen.

Profiel en progressie beleid OPOPS



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

9.2 Verantwoording en dialoog

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

Een interne audit heeft plaatsgevonden op de standaard OP 3 (pedagogisch en didactisch handelen). Hierop kon de Viermaster verbetering laten zien. Op 22 april 2024 is het auditteam opnieuw gekomen en heeft deze standaard als voldoende beoordeeld. Op het gebied van differentiëren was nog verbetering mogelijk. Hier gaan we de komende jaren planmatig mee aan de slag, in samenwerking met de verschillende specialisten op allerlei vakgebieden, onder verantwoording en supervisie van de intern begeleider en directeur.

Zelfevaluatie krijgt vorm door middel van klassenbezoeken van de directeur, intern begeleider, taal- reken- EDI en gedragsspecialist. Zij het gebruiken hierbij de Kijkwijzers en bespreken dit met de leerkracht.

9.3 Onze eigen kwaliteitsaspecten

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

9.4 Wet- en regelgeving

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

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

10 Verander- en verbeteractiviteiten 2024-2028

De uitwerking van de ontwikkelpunten en ambities zijn opgenomen als verander- of verbeteronderwerpen en krijgen na prioritering een plek binnen de verschillende jaarplannen.

SCHOOLPLAN A3 OVERZICHT - DE VIERMASTER - UITWERKING GEKOPPELD AAN PIJLERS (KOMPAS)

Het team als fundament om de drie pijlers te realiseren voor de kinderen

TEAM	SCHOOL/KINDCENTRUM GROEP 1 T/M 8 - HIER WERKEN WIJ AAN (TEAM/KINDEREN/OUDERS)		
Een sterk, deskundig team (team)	**Een stevige basis voor later** (basiskennis)	**Vorming, welzijn en burgerschap** (sociaal-satie en vaardigheden)	**Ontdek en volg jouw PAD** (eigenheid, talent, kracht)
Thema's: We kunnen en doen het zelf tenzij. . . 1. Waardengericht werken vanuit kompas 2. Onderwijskwaliteit 3. Pedagogisch klimaat: PAD 4. Orbi team: inclusief Waako 5. Interne en externe communicatie: oudersparticipatie 6. PR school	**Aanbod:** We kunnen en doen het zelf tenzij. . . 1. Taal 2. Rekenen 3. Taalverzorging 4. Technisch lezen 5. Begrijpend lezen 6. Schrijven	**Aanbod:** 1. Sociaal emotionele ontwikkeling 2. Burgerschap: levensbeschouwing, vieringen/projecten 3. Wereldoriëntatie, (inclusief Engels) 4. Mediawijsheid en digitale geletterdheid	**Aanbod:** 1. Persoonlijke ontwikkeling: portfolio en eigenaarschap 2. PAD-leerplan 3. Eigen kracht: Crea-blokken, Kunst en cultuur, verschillende werkvormen om talenten te ontpoolen
Wat zijn onze ambities voor de komende vier jaar?			
Ambities 2024-2027: 1. Humor, commitment, groeien en vertrouwen zie je terug in al onze pijlers en houden we levend met concrete teamacties. 2. Talenten van de teamleden worden optimaal benut zodat wij de ambitieniveaus behalen. (Specialisten) 3. Iedere betrokkenen bij de Viermaster voelt zich veilig. Daarnaast spreken we op de Viermaster "1 PAD taal", en hanteren we eenduidige omgangsvormen en afspraken die we allemaal naleven op basis van PAD. 4. Op de Viermaster werkt een stabiel team (inclusief het team vanuit Waako), het wenig verloop en worden teamleden zoveel mogelijk ingezet op basis van talenten en wensen. Ieder teamlid van de Viermaster draagt verantwoordelijkheid voor zijn of haar eigen ontwikkeling en dat van het team. 5. Teamleden en ouders zijn tevreden over de samenwerking en de wederzijdse communicatie. We vergaderen en ontwikkelen onszelf effect of en doelgericht, daarbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de behoeften van het team. 6. Het beeld wat over de Viermaster bestaat, berust op onze kwaliteiten en komt overeen met hoe wij dit als team ervaren. We ontwikkelen een visie op educatief partnerschap. We ontwikkelen een PR-plan om ons verhaal te delen en onze zichtbaarheid te vergroten.	**Ambities 2024-2027:** • Het onderwijsaanbod (methode, manier van lesgeven, leskwaliteit, pedagogisch klimaat, variëren lesaanbod) sluit aan bij de behoeftes van de leerlingen, zodat zij goed voorbereid op de voor hen best passende plek binnen het voortgezet onderwijs starten. • Het team voelt zich bekwaam het onderwijsaanbod zo optimaal mogelijk aan te bieden. • De stevige basis waar de afgesproken jaar aan gebouwd is versterkt en door van en met elkaar te leren. • De samenwerking tussen Waako en de Viermaster voor wat betreft de VVE doelgroep is met elkaar afgestemd, een doorlopende lijn, afspraken zijn geborgd, de aanpak is uitgebreid met externe partners (zoals bibliotheek, stek papendrecht etc.) zodat kinderen een kansrijke start maken op de Viermaster. • De Viermaster heeft de effecten onderzocht van methodegericht naar doelgericht werken. Door middel van proeven binnen het vakgebied burgerschap wordt duidelijk wat de effecten hiervan zijn.	**Ambities 2024-2027:** 1. Gedurende de schoolloopbaan krijgen alle leerlingen het PAD-leerplan aangeboden in combinatie met Rots en Water. Waardoor zij aan het einde van groep 8 de keuze maken om op een kwetsbare weerbare manier taal te geven aan hun emoties en gevoelens. Op de Viermaster spreken we "1 PAD taal", en hanteren we eenduidige omgangsvormen en afspraken die we allemaal naleven op basis van PAD. 2. Op de Viermaster is een blijvend actueel aanbod op burgerschapsniveau waarbij we de SLO doelen behalen en er wordt samengewerkt met externe partijen zoals de wijkagent. Ook wordt er aandacht besteed aan levensbeschouwing door middel van HVO en godsdienstlessen. Jaarlijks zijn er verschillende thema's die we uitlichten, bijvoorbeeld een cultuurlunch. 3. Op de Viermaster is er een allesomvattend aanbod van wereldoriëntatie om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op hun plek op het voortgezet onderwijs. 4. Leerlingen hebben basiskennis over digitale technologie en hebben vaardigheden ontwikkeld in het omgaan hermee. SLO gaat uit van vier domeinen van digitale geletterdheid die je kunt aanmerken als basisvaardigheden: praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking. Op de Viermaster hebben wij een passend aanbod op deze vier domeinen.	**Ambities 2024-2027:** 1. Op de Viermaster krijgen alle kinderen een representatieve weergave van hun ontwikkelingen leren ze om te reflecteren en zelf eigenaar te worden en hun eigen pad te volgen? In samenspraak met het team wordt vastgesteld welke vorm dit krijgt (rapport/portfolio etc.) 2. Aan het einde van groep 8 kunnen leerlingen de keuze maken om op een kwetsbare weerbare manier taal te geven aan hun emoties en gevoelens. Leerlingen van de Viermaster krijgen vanaf groep 1 tot en met groep 8 het PAD-leerplan, in combinatie met Rots en Water, aangeboden, zodat zij taal kunnen geven aan hun emoties en gedragsalternatieven hebben voor verschillende situaties/omgevingen. 3. Op de Viermaster is een breed en gevarieerd aanbod zodat het talent van iedere leerling kan worden ontbloid.
Wat zijn onze gewenste resultaten (meetbaar)?			
Gewenste resultaten: 2. De ambitieniveaus het ambitieniveau VIX 50. 3. We nemen leerling in beeld SBO al behalen (bijvoorbeeld sommige Tenminste 80% van de leerlingen voelt zich erbij horen/geweerdeerd. De ambitie is 90%. Tenminste 90% van de leerlingen ervaart een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid. De ambitie is 90%. Tenminste 90% van de leerlingen voelt zich erbij horen en geweerdeerd. De ambitie is 90%. 4. Het verloop is laag, langdurige externe bedoeren van minstens zes. 5. Tenminste 80% van de ouders is tevreden over de manier van samenwerking en communiceren. De ambitie is 90%. Tenminste 80% van de leerlingen is tevreden over de communicatie op school. De ambitie is 90%. 6. Bij het jaarlijks startgesprek met het samenwerkingsverband en het jaarplan is het onderwerp van gesprek om nu te gaan of de basisvorming overeenkomt met onze eigen visie. De school heeft een herkenbaar profiel gebaseerd op diegene wat onderscheidend is, namelijk een sterke basis bieden de verschillend en de Viermaster mee een eenduidige aanpak en samenwerking. Daarnaast staan wij voor het inclusief onderwijs en zijn de kwaliteiten van de teamleden hierop afgestemd. Er is een oppgeleid (hoed) in de Viermaster is zichtbaar in de wijk met concrete PR-acties.	**Gewenste resultaten:** • Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1F: 95.4% • Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 1S/2F: 57.5% • We behalen op de volgende vakgebieden een VIX van 50: - Rekenen - Begrijpend lezen - Technisch lezen - Taalverzorging • Wij monitoren de schoolloopbaan van uitgestroomde leerlingen op het voortgezet onderwijs. Minimaal 80% van de leerlingen zit na 1 jaar nog steeds op het door ons geadviseerde niveau.	**Gewenste resultaten:** 1. Tenminste 80% van de leerlingen voelt zich erbij horen/geweerdeerd. De ambitie is 90%. Tenminste 90% van de leerlingen ervaart een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid. De ambitie is 90%. 2. Jaarlijks wordt in groep 6 tot en met groep 8 een burgerschapsmeting afgenomen, geanalyseerd en verbeterpunten worden doorgevoerd en geborgd. Om ons aanbod continu te actualiseren, waardoor wij een dekkend burgerschapsaanbod hebben. 3. Het allesomvattende aanbod van wereldoriëntatie draagt bij aan de algemene ontwikkeling / basiskennis. Waardoor we op de doorstroomtoets het landelijk gemiddeld behalen of hoger scoren. 4. Tenminste 80% van de leerlingen heeft voldoende basiskennis van de vier domeinen van digitale geletterdheid. De ambitie is 90%.	**Gewenste resultaten:** 1. Er is een representatief instrument in gebruik om de ontwikkeling van de leerlingen weer te geven (voor alle groepen). Ieder kind heeft bij het verlaten de Viermaster een duidelijk beeld van zijn of haar ontwikkeling (in samenspraak met het team wordt vastgesteld welke vorm dit krijgt (rapport/portfolio etc.) 2. Ieder kind maakt een PAD-leerplan en presenteert dit aan ouders/verzorgers in een kind-oudergesprek. Stap 1 van het jaarplan zal zijn hoe deze ambitie te concretiseren (aantal)s? Vanaf welke groep?, in welke vorm? etc.) 3. Het gevarieerde onderwijsaanbod is terug te zien in de jaar- en weekplanningen

< Onze lessen zijn: verdiepend/verrijkend, thematisch, coöperatief, doelgericht, divers/praktisch & onze waarden: humor, groeien, commitment, vertrouwen, zie je terug in al onze pijlers >

< Jaarplan A3 voor uitvoering schoolplan >

Format OPOPS (uitgebreide omschrijving en uitwerking van onze ambities)

DE VIERMASTER - ZO MAKEN WIJ VERBINDING MET DE KOERS VAN OPOPS (OP HOOFDLIJNEN)

Aandacht voor: Jou en jouw talenten	Aandacht voor: Een brede vorming en rijke ontwikkeling	Aandacht voor: Een kansrijke start en toekomst	Aandacht voor: De wereld van morgen
'We zien en waarderen onze medewerkers en geven ze de ruimte om hun eigen ontwikkeling mogelijk te maken. We stimuleren om elkaar op te zoeken, kennis te delen en van elkaar te leren. Zo staan we samen sterk.'	*'We gaan voor kwaliteitvol onderwijs met een goede balans en geïntegreerd aanbod van kwalificatie (leren), socialisatie (inleren), persoonsvorming (leven). Kinderen gaan bij ons naar school om te leren, hun identiteit te vormen, ergens bij te horen en hun plek in de wereld te vinden.'*	*'We willen ieder kind een kansrijke start en toekomst geven. Hier werken we dagelijks aan op onze scholen in samenwerking met ouders en (wijk)partners. Door onze krachten te bundelen en samen rondom het kind te staan zorgen we voor kansen en mogelijkheden, nu en in de toekomst.'*	*'We zijn nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen en durven te experimenteren. We benutten de mogelijkheden van digitalisering om slimmer te organiseren. Door toekomstgericht te denken blijven we in verbinding met de wijk en de wereld en weten we hoe te handelen.'*
Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?	**Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?**	**Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?**	**Waar gaan wij mee aan de slag (koersplan OPOPS)?**
• We groeien door naar een lerende organisatie • We dragen bij aan het realiseren van eigenaarschap van de eigen ontwikkeling • We reflecteren op eigen handelen en staan open voor feedback van anderen • We stimuleren verbinding tussen OPOPS-scholen door elkaar te ontmoeten en elkaars expertise te benutten, van expertisedeling naar verbinding tussen OPOPS-scholen • Er wordt tijd en ruimte gecreëerd om innovatieve projecten uit te voeren (creatie, innovatie en ondernemerschap)	• We hebben onze onderwijskwaliteit op orde en voldoen aan de wettelijke eisen • We hebben een uitgebalanceerd, geïntegreerd en samenhangend aanbod op de drie domeinen socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. 'Leren, inleren en leven' in balans • We zijn als school een oefenplaats van de samenleving (De integreerd burgerschapsonderwijs is de norm) • We besteden, naast het overdragen van kennis, bewust aandacht aan het aanleren en uitleg opdoen van vaardigheden, zoals samenwerken, communiceren, vragen stellen etc. • We verschuiven ons aanbod van methodegericht naar doelgericht. We zetten de kerndoelen centraal i.p.v. methodes. Er wordt projectmatig/thematisch gewerkt • We verschuiven onze manier van toetsen van summatief naar formatief toetsen. Toetsen is een hulpmiddel i.p.v. een doel. Er is sprake van een transitie van methodegericht onderwijs naar doelgericht onderwijs en daarbij behorend formatief handelen • We bereiden leerlingen voor op het vo door bijvoorbeeld groepsdoorbrekend te werken in de bovenbouw, uitwisseling van leerkrachten po-vo en inzet van expertise	• We streven naar een school als kindexpertisecentrum in samenwerking met onze partners • We organiseren onze eigen ambulante expertise, waaronder een eigen ondersteuningsteam en eigen specialisten • We schrijven een ouderbetrokkenheidsbeleid en zien ouders als samenwerkingspartners • We voeren het goede gesprek, waarin wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn • Ieder kindercentrum verzorgt minimaal op 1 dag een rijk aanbod na schooltijd in samenwerking met gemeente en kinderopvang. De inhoud van het aanbod is passend bij de doelgroep	• We ontwikkelen onszelf voortdurend op het gebied van de mogelijkheden van digitalisering binnen het onderwijs • We benutten de kansen van ICT om ons onderwijs te versterken • We bieden een inspirerende digitale leeromgeving aan • We bereiden in onze scholen iedereen voor op de wereld van nu en in de toekomst door een passend aanbod op het gebied van digitalisering • We dragen zorg voor een veilige, digitale leeromgeving • We zetten de 21e-eeuwse vaardigheden in binnen de kindcentra
Hoe gaan wij hiermee aan de slag?	**Hoe gaan wij hiermee aan de slag?**	**Hoe gaan wij hiermee aan de slag?**	**Hoe gaan wij hiermee aan de slag?**
• Op de Viermaster is een complementair team wat op basis van kwaliteiten specifieke specialisme heeft ontwikkeld. Teamleden leren van en met elkaar door middel van invulling studiedagen, collegiale consultatie, klassenbezoeken (door collega leerkrachten en specialisten) • Door middel van scholing en interne kennisoverdracht is de basis sterk en eenduidig en specialisme herkenbaar. Hierdoor kunnen wij gericht eventuele hiaten bovengen. • Ieder teamlid neemt deel aan werkgroepen op basis van leiders talent en wens. Op deze manier dragen we allemaal bij aan het behalen van de doelen in het jaarplan. De werkgroepen brengen met een vaste frequentie hun ontwikkeling in en halen input op bij het team om deze te verwerken in hun opdracht. • De school heeft een herkenbaar profiel gebaseerd op datgene wat onderscheidend is, namelijk een stevige basis tussen de voorschool en de Viermaster met een eenduidige aanpak en samenwerking. Daarnaast staan wij voor het inclusiever onderwijs en zijn de kwaliteiten van de teamleden hierop afgestemd. • Op de Viermaster werken we met (interne) arrangementen in plaats van verwijzingen. • De Viermaster heeft uitgebreid en verdiepend VVE aanbod, samen met Wasko. • Op de Viermaster neemt lezen, met alles wat hierbij komt kijken (beschikbaar, leesmotivatie, bibliotheek in de school) een centrale plaats in	• Op de Viermaster zijn PAD en burgerschap belangrijke, onderscheidende pijlers. Door op leeftijdsadequate wijze vanaf groep 1 tot en met groep 8 dezelfde PAD-taal te spreken en burgerschap binnen het onderwijsaanbod te integreren starten onze kinderen met (zelf) kennis en zelfvertrouwen op het voortgezet onderwijs. Op de Viermaster hebben we een team dat dezelfde PAD-taal spreekt en die toegerust is om iedere leerlingen de basisvaardigheden aan te leren, hiervoor in combinatie met Rots en Water zijn leerlingen in staat op gedragsalternatieven te kiezen in verschillende situaties en omgevingen. • De Viermaster heeft de effecten onderzocht van methodegericht naar doelgericht werken, inclusief de toetscultuur. Door middel van projecten binnen het vakgebied burgerschap wordt duidelijk wat de effecten hiervan zijn.	• Doordat we onze populatie goed in beeld hebben en samenwerkingsrelaties verder uitgedeept zijn, kunnen wij in samenspraak met hen steeds gerichtere activiteiten, samen met ouders, aanbieden. • De samenwerking tussen Wasko en de Viermaster voor wat betreft de VVE doelgroep is met elkaar afgestemd, een doorlopende lijn, afspraken zijn gemaakt, de aanpak is uitgebreid met externe partners (zoals bibb, sterk, pajendrecht etc.) zodat kinderen een kansrijke start maken op de Viermaster. Samen met onze interne en externe partners bieden we een passend aanbod. Te denken valt aan jeugdteam, buurtzentrum, samenwerkingsverband, bibliotheek, Wasko, rijke schooldagen etc. We doen dit omdat we staan voor het inclusiever onderwijs, wat voor ons inhoudt dat kinderen zoveel mogelijk in de wijk naar school gaan waar ze wonen. We beseften dat we dit niet alleen kunnen en hechten daarom veel waarde aan het pedagogisch partnerschap met ouders en externen	• Doordat we beschikken over de juiste faciliteiten, als laptops en ondersteunende middelen hiervoor, en een ICT specialist binnen de school hebben die hiervin geschoold is en leerlijnen uitzet, bieden wij onze leerlingen een goede voorbereiding op het vo en de daaropvolgende toekomst. • De Viermaster kijkt goed naar de wereld van morgen in combinatie met de doelgroep die zij binnen heeft en in de toekomst mogen verwelkomen. Hierdoor blijven wij in verbinding met de wijk en de wereld

• Daarnaast is het werk in het onderwijs veeleisend. Wij streven 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. Zo wordt eenieder op basis van kwaliteiten, we hebben oog voor zowel het startende teamlid als de senioren. Zo dragen we er zorg voor dat bijvoorbeeld het startende teamlid kennis aangereikt krijgt van een senior teamlid. En tegelijk krijgt deze seniormeer tijd om bepaalde taken uit te voeren. We kijken dus goed naar mogelijkheden binnen het team om er zorg voor te dragen dat iedereen zo vitaal en duurzaam mogelijk inzetbaar is en blijft.			
Hoe borgen wij de resultaten?	**Hoe borgen wij de resultaten?**	**Hoe borgen wij de resultaten?**	**Hoe borgen wij de resultaten?**
• Dit is geborgd in de onderwijsplannen die wij jaarlijks actualiseren en worden besproken in de jaarlijks terugkerende ontwikkelgesprekken. • Daarnaast maken de werkgroepen notulen van hun vergaderingen, zodat deze is terug te lezen en na te leven. • Tweejaarlijks is er een reviewgesprek met het bestuur waarin wij de resultaten en ontwikkelingen verantwoorden. Ouders worden hierin betrokken. Van deze gesprekken worden verslagen gemaakt en aan het eind van het schooljaar wordt er een jaarverslag gemaakt waarin we verantwoording afleggen.	• 2x per jaar wordt de sociaal emotioneel welbevinden gemeten. We zijn tevreden wanneer: - Tenminste 80% van de leerlingen voelt zich erbij horen/gewaardeerd. De ambitie is 90%. - Tenminste 90% van de leerlingen ervaart een veilige leeromgeving, schoolbeleving en een gevoel van sociale veiligheid. De ambitie is 90%. - Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde. IF: 55.4%. - Op de doorstroomtoets behalen we minimaal het landelijk gemiddelde 15/26: 57.5%. - We behalen op de volgende vakgebieden een VOX van 50: - Rekenen - Begrijpend lezen - Technisch lezen - Taalverzorging Deze gegevens analyseren we, bespreken we tijdens de schoolbesprekingen en voeren punten ter verbetering door in de beleidsplannen en in onze schoolbrede aanpak.	• Door succesvolle samenwerkingen zijn effectieve processen ontwikkeld. Deze zijn opgenomen en geborgd in werkafspraken. • Door structureel overleg te voeren met de gemeente, kinderopvang, samenwerkingsverband en voortgezet onderwijs, wordt de voortgang gemonitord en de resultaten geëvaluaeerd.	• Leerlingen hebben basiskennis over digitale technologie en hebben vaardigheden ontwikkeld in het omgaan hiermee. SLO gaat uit van 4 domeinen van digitale geletterdheid die je kunt aanmerken als basisvaardigheden: praktische ICT-vaardigheden, mediawijsheid, digitale informatievaardigheden en computational thinking. Op dit moment is er nog geen duidelijkheid of en hoe dit te meten is. We willen niet bijdragen aan een onnodige toetscultuur. Dit wordt geborgd in het ICT-beleidsplan.

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin:	13MP
Naam:	Basisschool de Viermaster
Adres:	van der Palmpad 2
Postcode:	3351GZ
Plaats:	PAPENDRECHT

VERKLARING

Het bevoegd gezag heeft het van 2024 tot 2028 geldende schoolplan van basisschool de Viermaster vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam
C. Ligt

Functie
Bestuurder stichting OPOPS

Plaats
Papendrecht

Datum
16-5-2024

Handtekening

Brin : 13MP
Naam : OBS De Viermaster
Adres : Van der Palmpad 2
Postcode en plaats : 3351 GZ Papendrecht

VERKLARING
Hierbij verklaren de voltallige Medezeggenschapsraad en de directeur van De Viermaster in te stemmen met het schoolplan van basisschool De Viermaster, schooljaren 2024 tot en met 2028.

Namens de medezeggenschapsraad van de Viermaster, de voorzitter;

Naam : Rob Hoeijmans
Plaats : Papendrecht
Datum : 7-6-2024
Handtekening :

Directeur van de Viermaster

Naam : Sanne Ponte
Plaats : Papendrecht
Datum : 7-6-2024
Handtekening : S. Ponte-Osto