Master Sneek

Schoolplan 2019-2023

Dit schoolplan 2019-2023 bestaat uit de volgende vier hoofdstukken

Onze school

Ons onderwijs

Onze kwaliteit

Ons personeel

Onze school

Dit zijn wij:

- Openbare basisschool Master Sneek in Sneek.
- Jancko Doumastraat 31, 8602 BK te Sneek
- Een openbare school met ongeveer 115 leerlingen, verdeeld over 5 coachgroepen.
- De leerlingen komen uit de stad Sneek.
- Er is een intensieve samenwerking met het expertisecentrum van Odyssee, het gebiedsteam Súd-West Fryslân, GGD en opvangorganisatie Kids First.
- Er wordt flexibele voor- en naschoolse opvang aangeboden
- Daarnaast is er in de vakanties een aanbod vanuit school om lessen te volgen.
- Vier ochtenden in de week wordt er peuteropvang aangeboden.
- We starten om 08.30 uur tot 14:15 uur. Op vrijdag gaan de kinderen van groep 2 t/m 4 tot 12:00 uur naar school. De kinderen van groep 1 zijn op vrijdag vrij.

De kinderen hebben elke dag 45 minuten pauze.

Onze missie:

‘Voor de Wereld van Morgen’.

In de Master Sneek leren we samen leven en ontwikkelen op een wijze die aansluit bij de brede mogelijkheden van elk kind.

Dit zijn onze waarden:

- **Duurzaam onderwijs; ***
  Waardoor kinderen zich blijven verwonderen, leren doorvragen,
  buiten bestaande kaders durven te doen en te denken.
  Leerkrachten hebben eenzelfde leergierige en proactieve houding.
  We zijn duurzaam op onze relaties en zijn zowel intern als extern gericht.
- **Creativiteit;**
  Een rijke bron voor ons doen en denken.
- **Samen leven, leren en doen.**
- **Welbevinden en Betrokkenheid.**
- **Verbondenheid**
  Met alles wat leeft. De beleving van verbondenheid maakt
  dat we zorgdragen voor onszelf, de ander, de omgeving, de wereld.
- **Elk kind is uniek**
  Ons onderwijs sluit aan bij de mogelijkheden van elk kind.

** Zie bijlage 2 voor de basisprincipes van leren voor Duurzame ontwikkeling*

Visie op leren en ontwikkelen op Master Sneek

De leerkrachten die ons vroeger lesgaven konden zich geen voorstelling maken van de maatschappij waarin wij nu leven. En ook wij kunnen niet exact voorspellen hoe de volgende generatie het best voorbereid de problemen en uitdagingen van hun tijd aan kunnen gaan. Goed onderwijs begeeft zich in een spanningsveld van weten en (nog) niet weten, van overdragen en overlaten, van initiatief nemen en autonomie verlenen.

Marcel van Herpen uit EGO- Ervaringsgericht Onderwijs

Voor de wereld van morgen hebben we nieuwe doeners en denkers nodig.
Dit vraagt om mensen die:

- Kunnen zoeken naar kansen en oplossingen voor de uitdagingen en problemen van de toekomst,
- Voor zichzelf kunnen zorgen en zorg hebben voor de wereld om hen heen,
- Emotioneel sterk in de schoenen staan,
- Kunnen verbinden,
- Regie kunnen en durven nemen.

Tijdens de basisschoolperiode leggen we de basis voor leren en ontwikkelen voor de rest van het leven. In deze fase vindt ook een belangrijke ontwikkeling plaats in het welbevinden en de betrokkenheid
Deze basis omvat daarom meer dan alleen nieuwe kennis, het gaat hierbij ook over vaardigheden als zelfverantwoordelijkheid nemen, creatief denken en bouwen aan de relatie met de mensen en je omgeving.

Uitgangspunten
Wij werken vanuit Ervaringsgericht Onderwijs. Welbevinden en betrokkenheid zijn de basis voor leren en ontwikkelen. We bouwen ons onderwijs op drie pijlers:

1. Een rijke leeromgeving
   De leeromgeving in de Master is ingericht met interessante en uitdagende materialen en activiteiten voor alle leergebieden. In de school, maar ook daarbuiten.
2. De ervaringsgerichte dialoog
   De communicatie met de ander is op basis van inleving, ‘eerst begrijpen dan begrepen worden’.
3. Het vrije initiatief
   Waarbij het kind leert keuzes maken en regie en verantwoordelijkheid te nemen.

Wat onze ambities hierin zijn en waar we nu staan wordt in het hoofdstuk Onderwijs en bijlage 2 beschreven.

Ouders in de school
Ouders zijn belangrijk in onze school. De ontwikkeling van de leerlingen wordt frequent besproken met de leerlingen en de ouders. De ouders maken deel uit van de commissies die vieringen en themafeesten organiseren. De ouders wordt gevraagd onderdeel uit te maken van de rijke leeromgeving vanwege hun eigen expertise. Ze geven gastlessen in de groepen.
Dit vinden ouders belangrijk voor onze school:

Samengesteld door ouders, februari 2020.

Wij zijn een onderdeel van Stichting voor openbaar onderwijs Odyssee. Odyssee staat voor goed, herkenbaar en avontuurlijk openbaar onderwijs in Sneek, Harlingen en omgeving. We hebben een duidelijke visie op Passend Onderwijs.

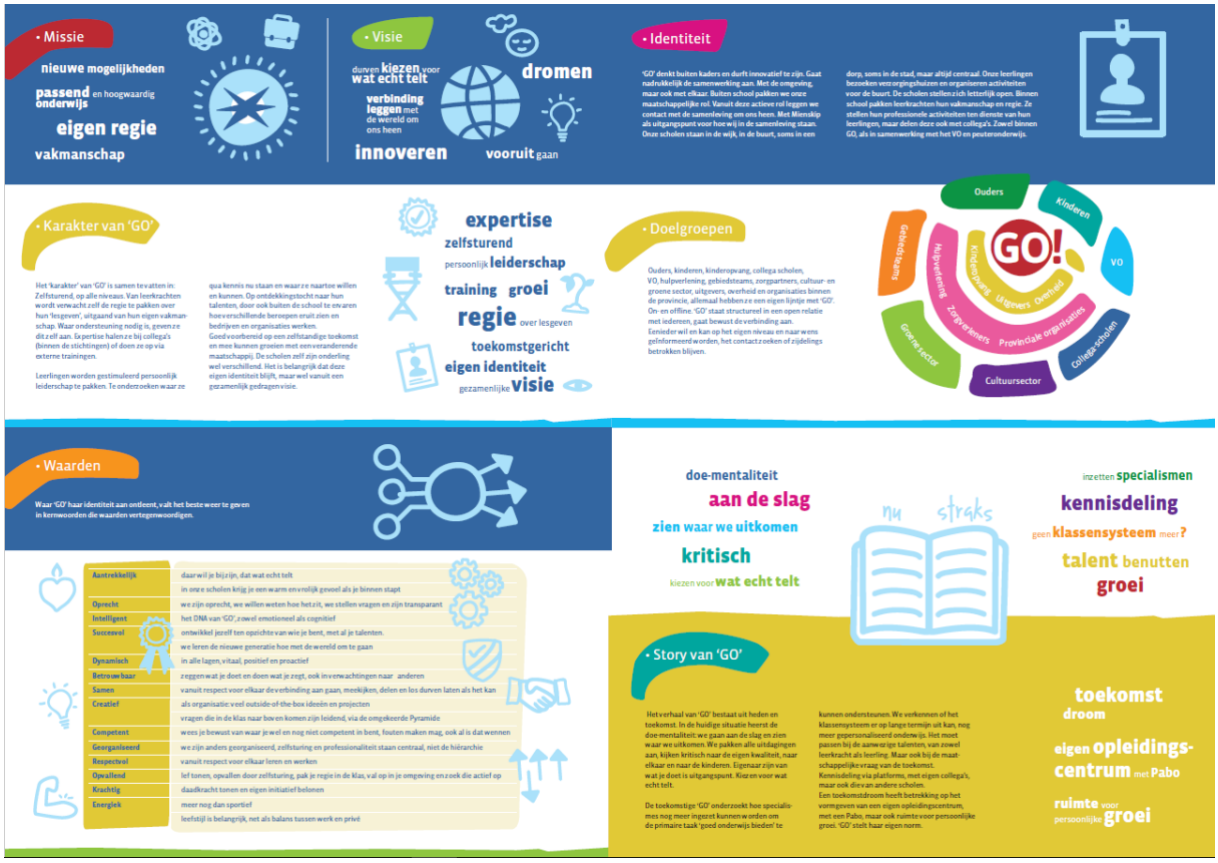
Passend Onderwijs is onze groei-mindset.
Ons doel is onderwijs passend maken voor elke leerling.
Met als droom volledig inclusief onderwijs.

Odysseescholen zijn integraal verantwoordelijk. Dat betekent dat op alle domeinen schoolteams verantwoordelijkheid zijn en invloed hebben op school. Vanuit het servicebureau worden de scholen hierbij ondersteund.

Het Odyssee DNA en de Odyssee ambities 2019-2023 staan in bijlage 1.

Fusie

In 2019 wordt een bestuurlijke fusie tussen Odyssee en Gearhing voorbereid. Een samensmelting heeft gevolgen voor een gezamenlijke nieuwe identiteit. Inmiddels zijn van beide organisaties een aantal collega's aan het onderzoeken waar de overeenkomsten zitten en bereiden dit samen voor. Met de realisatie van onderstaande infographic is het begin hiervoor gemaakt. De gezamenlijke identiteit, kernwaarden en ambities zullen in 2020 definitief worden gemaakt.



Onderstaande beleidsdocumenten zijn op onze site www.mastersneek.nl te vinden

- Privacy reglement
- Social media reglement
- Toestemmingsformulier publicatie beeldmateriaal
- Sponsoring beleid
- Het schoolplan 2019-2023 (na vaststelling)
- Het schooljaarplan
- De schoolgids
- De klachtenprocedure
- Schoolondersteuningsprofiel

Ons onderwijs

Onze visie op leren en ontwikkelen werken wij op de volgende wijze uit:

We werken met leerdoelen
Door te werken met leerdoelen en niet de lesmethodes leidend te laten zijn, geven we de leerlingen inzicht in hun leerproces. Dit leerproces bestaat uit een verplicht onderdeel vanuit de kerndoelen en daarnaast kiezen leerlingen wat ze zélf willen leren. Dit leidt tot regie nemen in het leren. De betrokkenheid bij het leren neemt toe, alsook het zelfvertrouwen. Door te werken met leerdoelen maken we leren zichtbaar voor leerlingen, voor leerkrachten en hun ouders of verzorgers. De leerlingen krijgen inzicht in waar ze staan in hun ontwikkeling.

We reflecteren
Reflecteren betekent letterlijk: beschouwen of overdenken. Reflecteren is het terugblikken op eigen handelen en ervaringen, daarover nadenken en vandaaruit nieuwe keuzes maken. Reflecteren zien wij als de motor voor ontwikkeling, want als je niet terugkijkt wat goed gaat, anders en beter kan, zie je ook geen ontwikkelpunten. Door te reflecteren krijgt de leerling, maar ook de leerkracht, grip op het leerproces en is de leerling in staat zelfstandiger te leren. Door het stellen van goede vragen zetten we de leerlingen in hun kracht. We vinden het proces van groot belang. Belangrijker dan het uiteindelijke resultaat.

We rapporteren en evalueren overzichtelijk, waar mogelijk samen met de kinderen
Evalueren en rapporteren vinden wij van belang om goed overzicht te houden. We vinden het belangrijk om naar de leerling zelf te kijken en de leerling te begeleiden in het reflecteren op de eigen ontwikkeling. We focussen niet alleen op product of resultaat, maar ook naar het proces in de ontwikkeling van de leerling. Om de ontwikkeling te volgen gebruiken we zowel methodetoetsen als methode-onafhankelijke toetsen. Toetsen zijn voor ons een ‘second opinion’ van ons dagelijks handelen. Nog belangrijker vinden we het volgen van de ontwikkeling van de leerling door in gesprek te gaan, te luisteren en hen ECHT te zien, te horen en te leren regie te nemen.

We stimuleren leerlingen zelf te doen, te denken en samen te werken
We vinden het belangrijk leerlingen te stimuleren om nieuwsgierig te zijn, zich te verwonderen, te vertrouwen op hun eigen kunnen. Daarnaast motiveren we om een kritische houding en een onderzoekende houding te ontwikkelen. Dit helpt onze leerlingen om op hun eigen manier een oplossing te vinden voor een bestaand probleem. Ze leren te denken in mogelijkheden. Hun zelfvertrouwen neemt toe door dingen uit te proberen en weer te reflecteren op de opgedane ervaring. Daarnaast vinden we het belangrijk dat leerlingen leren samen te werken, niet alleen met klasgenoten, maar ook groep doorbrekend. Jong en oud, leren van en met elkaar.

We stimuleren leerlingen in het ontdekken van hun kwaliteiten en talenten
Iedere leerling van de Master Sneek heeft talenten en kwaliteiten. Samen met de leerling ontdekken we welke dit zijn en hoe de leerling vaardigheden kan ontwikkelen om zijn kwaliteiten en talenten nog beter in te zetten.

Onze kwaliteit

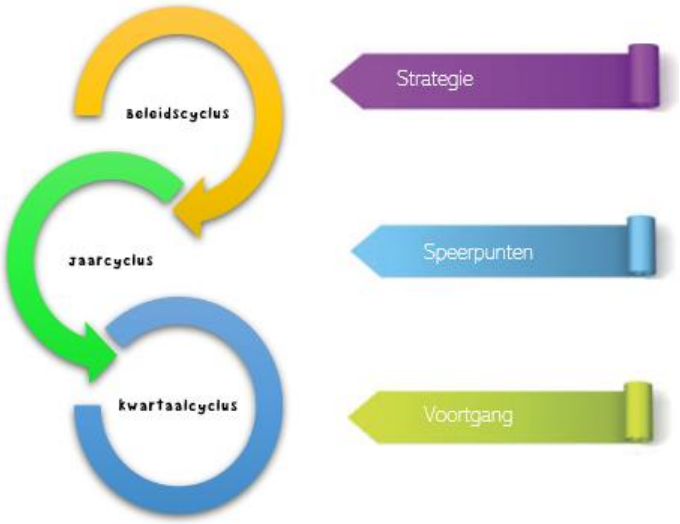
Het schoolplan is een van de hoofdonderdelen van de totale kwaliteitscyclus van Odyssee. Met het strategisch beleidsplan als kader vanuit de stichting maken we iedere vier jaar een schoolplan. Onder dit schoolplan volgen de schooljaarplannen waarin per jaar een aantal speerpunten worden gekozen waarmee de doelen uit het schoolplan kunnen worden bereikt.

Naast de speerpunten staan in het schooljaarplan ook prestatie indicatoren. De prestatie-indicatoren zijn een verzameling meetinstrumenten, waarmee er een goed overzicht is over de voorgang van de school.

De indicatoren zijn verdeeld over de domeinen Financiën, Personeel, Kwaliteit, Onderwijs, Samenwerking en Facilitair/ICT. Op de indicatoren wordt elk schooljaar een ambitie geformuleerd.

Gedurende het jaar wordt op vier momenten door middel van het schrijven van een voortgangsrapportage (VoRap) de voortgang gemonitord op zowel proces als inhoud. De bestuurder voert hierover gesprekken met het team en ook de domeinvoorzitters van het servicebureau kijken mee. Jaarlijks wordt de balans opgemaakt over het schooljaar, dit wordt verwoord in het hoofdstuk schooljaarverslag van het nieuwe schooljaarplan voor het volgende schooljaar.

In beeld gebracht ziet de cyclus er als volgt uit.



Beschikbare instrumenten

- ✓ Leeropbrengsten
- ✓ Inspectieverslagen
- ✓ Dialoog/feedback/ zelfreflectie
- ✓ Klassenbezoeken
- ✓ WMK-PO cyclus
- ✓ Tevredenheidsonder-zoeken
- ✓ Schoolondersteunings-plannen
- ✓ Functionerings-gesprekken
- ✓ Ontwikkelgesprekken
- ✓ Input ouders/leerlingen/ personeel
- ✓ Collegiale consultatie
- ✓ Audits
- ✓ trendanalyses

Om de kwaliteit structureel te meten zijn diverse kwaliteitsinstrumenten beschikbaar. Zo gebruiken we het instrument ‘Werken met Kwaliteitskaarten’ om de voortgang

van de speerpunten te meten. Binnen Odyssee is de interne collegiale auditcommissie beschikbaar, waarmee we met behulp van een onderzoeksvraag een audit uit kunnen laten voeren. Ook worden collega-directeuren gevraagd mee te kijken. Binnen het IB+ overleg werken we aan kwaliteitsverbetering en gedeelde waarden omtrent de zorgroute, schoolondersteuningsprofielen, monitoring van leerlingen en het duiden van opbrengsten.

Ons personeel

De collega's binnen Odyssee bepalen voornamelijk het succes van de school. Of het nu gaat om kwaliteit, professionaliteit en vitaliteit, het zijn de medewerkers die met hun kennis, vaardigheden en energie, dagelijks goed onderwijs bieden en constant werken aan innovatie en kwaliteit. Vanuit het waarderend gesprek wordt er personeelsbeleid ingericht. Binnen Odyssee werken vitale, zelfbewuste en talentvolle medewerkers die durven te pionieren. Ze werken in en aan een professioneel cultuur- en leerwerkklimaat, waarin plezier hebben in je werk, lef tonen en creatief denken erg belangrijk is. Dit om toekomstbestendig, avontuurlijk en passend onderwijs te kunnen bieden.

Samenwerking, gebruik maken van elkaars talent en werken vanuit je kracht en drijfveren zorgt voor vitaliteit, kwaliteit en verbondenheid in het team zodat je visie en doelen kunt bereiken.

Iedere medewerker is uniek, iedereen heeft iets anders nodig. In Odyssee is maatwerk belangrijk. Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke begeleiding en ondersteuning. Hierbij wordt uitgegaan van een proactieve en lerende houding van elke collega. Werken binnen het onderwijs zien wij als een expertise. Vanuit welke rol je ook werkt, het omgaan met kinderen doe je vanuit pedagogisch meesterschap. Bij Odyssee gaat bekwaamheid verder dan alleen de 'formele bevoegdheid' maar ook om houding en gedrag passend bij onze kernwaarden. We zijn kritisch op kwaliteit en voeren een professionele cultuur. We zien elkaar, leerlingen en collega's, iedere dag opnieuw!

Bij Odyssee is op dit moment meer dan 70% van de schoolleiding vrouw.

Energiek Odyssee. Hiermee geven we aan dat wij vitaliteit, positief en proactief zijn belangrijk vinden. Zowel in de organisatie, als in onze medewerkers. We zijn inspirerend voor zowel de leerlingen, de mensen die bij ons (willen) werken, als de organisaties waar we samen mee willen werken. We zijn ons constant bewust van de dingen die we doen en de effecten daarvan op de omgeving. Het betekent ook focus aanbrengen en verantwoordelijkheid nemen.

Om beginnende leerkrachten een goede start te laten maken is er het project 'de Vliegende Start'. Er is aandacht voor de preventie van verzuim, we onderzoeken de mogelijkheden voor een Odyssee Academie – zowel voor starter als voor gevorderde collega's. Er is aandacht voor de professionele cultuur in onze organisatie en als laatste behandelen we pedagogisch meesterschap.

Pedagogisch meesterschap Goed avontuurlijk Passend Onderwijs vraagt speciale kwaliteiten van onze medewerkers. Waar in de opleiding vooral de nadruk op didactiek ligt, wordt pedagogiek soms wel onderbelicht. Daar willen we verandering in aanbrengen met een bestuurlijk project Pedagogisch Meesterschap.

Taakverdeling De taakverdeling wordt mét het team vormgegeven. Aan het eind van het schooljaar worden de taken geëvalueerd en worden er met elkaar keuzes gemaakt voor het nieuwe jaar. De uitwerking van de besteedbare uren is beschreven in het werkverdelingsplan.

Bijlagen

Bijlage 1 Over Odyssee

Odyssee-DNA

Een combinatie van factoren, herkenbaar als de manier waarop wij ons werk doen.

Eigenwijsheid
Daar zit eigenheid in, maar ook wijsheid en eigenwijs – kortom bewust zijn van onze keuzes en kritisch blijven of die keuzes nog de best passende zijn, maar ook durven af te wijken.

Energiek
Hiermee geven we aan dat wij vitaliteit, positief en proactief zijn belangrijk vinden. Zowel in de organisatie, als in onze medewerkers. We zijn inspirerend voor zowel de leerlingen, de mensen die bij ons (willen) werken, als de organisaties waar we samen mee willen werken. We zijn ons constant bewust van de dingen die we doen en de effecten daarvan op de omgeving. Het betekent ook focus aanbrengen en verantwoordelijkheid nemen.

Avontuurlijk
We tonen lef en maken plezier. We geven en krijgen vertrouwen om te innoveren en nieuwe paden te proberen. We zoeken steeds de meest efficiënte weg om het best passende resultaat te bereiken. Dat betekent soms uitdagen en een andere keer loslaten, maar vooral plezier maken. We durven ook een fout te maken en zetten deze om naar nog meer kwaliteit.

Samen met respect voor verschillen
Elke leerling en medewerker is anders. Je hebt de ander nodig om je eigenheid te ontdekken. Diversiteit is een kans om het leren te versterken. We proberen met maatwerk zo goed mogelijk in te spelen op deze verschillen. We hebben oog voor talenten en mogelijkheden, zodat iedereen het beste uit zichzelf kan halen. Dat betekent passend onderwijs voor ieder kind, zicht ambities stellen voor jezelf en voor de ander, sparren en samenwerken.

Open en nieuwsgierig
We stellen vragen, praten en luisteren en willen oprecht weten hoe het zit. We delen, zijn transparant en open en doen dat bewust. We willen weten en begrijpen hoe iemand in het leven staat en hoe we iemand kunnen helpen. We bouwen aan vertrouwen en nemen iedereen serieus; leerlingen, ouders, medewerkers en onszelf. Open zijn betekent ook zeggen wat je doet en doen wat je zegt. We spreken elkaar aan, zijn elkaars spiegel. We waarderen elkaar en geven complimenten.

Kritisch op kwaliteit
Feedback is de standaard: proactief, kritisch en steeds weer willen kijken naar je eigen kwaliteit en dat van een ander. Zowel als het gaat om kennis, vaardigheden en houding.

Ambities Odyssee 2019-2023

Op basis van een analyse op onze sterke en zwakke kanten, kansen en bedreigingen die wij zien in onze omgeving, kiezen we de volgende ambities om de organisatie in de komende beleidsperiode te versterken:

Odyssee heeft een cultuur en leer/werkklimaat waarin iedereen plezier heeft en zich optimaal kan ontwikkelen
Dit betekent:

- ✓ Een professionele cultuur met professioneel gedrag
- ✓ Veiligheid, samen met respect voor verschillen
- ✓ Betrokkenheid en commitment met aandacht voor iedereen
- ✓ Eigenwijsheid en energiek waarbij we elkaar versterken
- ✓ Open en nieuwsgierig met kritische blik op kwaliteit
- ✓ Integrale verantwoording voor elke school

Odyssee biedt passend onderwijs voor alle leerlingen
Dit betekent:

- ✓ Integrale begeleiding voor alle leerlingen: actief de verbinding met (keten) partners zoeken, samen de verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van het kind.
- ✓ Intensieve samenwerking met ouders en leerling om het juiste aanbod te creëren – ouders zien als partner
- ✓ Opleiden, ondersteunen en kennis uitwisselen voor teams m.b.t. passend onderwijs
- ✓ Vanuit gezamenlijke leerervaring de individuele ontwikkeling inspireren
- ✓ Effectief en efficiënt administreren en werken met een leerlingvolgsysteem
- ✓ Duidelijke onderwijskundige principes in de scholen
- ✓ Binnen de scholen werken volgens een vastgestelde zorgroute

Kwaliteit van Odyssee verhogen
Dit betekent:

- ✓ Als medewerker doe je aan zelfreflectie, neem je verantwoordelijkheid voor je eigen handelen, toon je eigenaarschap en ben je proactief
- ✓ Vitale en energieke medewerkers
- ✓ Elke medewerker is in beeld en heeft recht op begeleiding en ondersteuning om kwaliteit te borgen
- ✓ Dat voor iedereen duidelijk is: wat de kernwaarden en missie, etc. van Odyssee zijn; welke houding en welk gedrag daarbij past; welke onderwijskundige principes van toepassing zijn en hoe je dat terugziet; hoe de functionerings- en beoordelingscyclus eruit ziet.
- ✓ Door ontwikkelen van werving- en selectiebeleid en investeren in de kweekvijver voor Odyssee topleerkrachten

Van geschreven kernwaarden naar gevoel en gedrag
Dit betekent:

- ✓ Teams omarmen de kernwaarden van Odyssee
- ✓ Met elkaar in gesprek gaan over kernwaarden, gedrag, profiel en uitstraling
- ✓ Team voelt zich integraal verantwoordelijk en zoekt actief naar samenwerking
- ✓ Team maakt goed gebruik van Servicebureau
- ✓ Het team / de school heeft een duidelijke visie en profiel en draagt deze actief uit

- ✓ Team heeft keuzes gemaakt over hoe ze zich willen presenteren, met behulp van passende communicatiemiddelen

Odyssee heeft een organisatiegrootte, die past bij verantwoordelijkheden en ambities van de toekomst

Dit betekent:

- ✓ een gezonde verhouding primair proces – overhead
- ✓ onafhankelijkheid van externe leveranciers
- ✓ bestuurlijke invloed in de regio
- ✓ Gezonde financiën en gebouwen
- ✓ Een goed functionerend, modern Servicebureau
- ✓ Dat we de uitdagingen en verplichtingen die op ons af komen goed op kunnen vangen, zoals bijvoorbeeld wegvallen vervangingsfonds, eigen risico-dragerschap, doordecentralisatie (onderhoud) gebouwen

Odyssee biedt passend openbaar onderwijs aan ongeveer 2150 leerlingen (1-10-2018) van 4 tot 18 jaar. Dat aantal is de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven.

Het onderwijs wordt gegeven door een enthousiast team van 315 medewerkers – variërend van assistent en vakleerkracht tot conciërge en experts.

We bieden onderwijs op 15 locaties met 12 brinnummers.
We hebben 7 reguliere basisscholen (bao), 3 integrale kindcentra (ikc),
1 speciale basisschool (sbo), 1 school voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs (so/vso), 1 school voor Praktijkonderwijs (Pro), 1 school voor kinderen uit het asielzoekerscentrum en 1 Tienerschool. De scholen staan in de gemeente Harlingen en de gemeente Súdwest-Fryslân en het voedingsgebied is zelfs nog ruimer.

Het integraal management is een belangrijk organisatorisch uitgangspunt op de scholen en wordt ondersteund door het Servicebureau, waar een team van 16 specialisten op het gebied van financiën, HRM, kwaliteit, faciliteiten, communicatie en het expertisecentrum het primair proces ondersteunen.

De naam Odyssee verwijst naar een dichtwerk van de Griekse dichter Homerus over de tocht naar huis die de ontdekkingsreiziger Odysseus maakt na de Grieks-Trojaanse oorlog zo'n 3000 jaar geleden. Tijdens deze reis beleeft Odysseus vele avonturen die hem inzicht geven in een diepere werkelijkheid: de zoektocht naar zichzelf.

Alle scholen van Odyssee zitten in het basisarrangement van de Inspectie en de organisatie is financieel gezond.
Solvabiliteit 0,53
Liquiditeit 2,94
Weerstandsvermogen 27,57%
Kapitalisatiefactor 51,69%

Expertisecentrum

"Ieder kind krijgt bij ons passend onderwijs. Van zeer moeilijk lerend tot hoogbegaafd, van heel bewegelijk tot erg rustig. Het is niet alleen een beleidsmaatregel, maar vooral onze mindset."

Welke begeleiding heeft een leerling nodig en welke leerstijl past bij hem of haar? Dit zijn veelal complexe begeleidingsvragen. Het Expertisecentrum wil niet alleen leerlingen, maar ook leerkrachten en ouders ondersteuning bieden. Het Expertisecentrum gelooft in het versterken van de eigen kracht. Het Expertisecentrum wil door kortdurende ondersteuning leerkrachten, ouders en leerlingen, leren het zelf te kunnen. Om de juiste ondersteuning te kunnen bieden heeft het Expertisecentrum specifieke kennis en expertise verzameld. Het Expertisecentrum streeft ernaar om op basis van de ondersteuningsbehoeften vanuit de school, het juiste ondersteuningsaanbod te kunnen vinden.

Via het Expertisecentrum kunnen de scholen snel inspelen op speciale onderwijsbehoeften van leerlingen binnen de muren van de eigen school. Het brede aanbod van Expertise draagt bij aan het mogelijk maken van Passend Onderwijs. De Experts werken vanuit onze eigen scholen, met uitzondering wordt externe hulp ingevlogen. De Experts zijn creatief, enthousiast, gemotiveerd en werken handelingsgericht. Niet denken in problemen, maar in oplossingen!

Doelstelling van het Expertisecentrum
Het Expertisecentrum is opgericht met het doel: een samenhangend geheel van zorgvoorzieningen te kunnen realiseren binnen en tussen (basis)scholen, in samenwerking met speciale scholen voor basisonderwijs, zodat zoveel mogelijk leerlingen een ononderbroken leerproces kunnen doormaken. Door het verzamelen van specifieke kennis en expertise wil het Expertisecentrum, leerlingen, leerkrachten en ouders de juiste ondersteuning bieden. In hoofdlijnen biedt het Expertisecentrum: advies, zorgcoördinatie/ koppeling vraag en aanbod van de zorg-ondersteuning, begeleiding, coaching en training van kinderen, leerkrachten en ouders.

uitgangspunten EC:

- We werken zo preventief mogelijk;
- We maken resultaten van interventies/begeleidings-trajecten inzichtelijk;
- We geloven in het versterken van eigen kracht van leerlingen, leerkrachten of ouders;
- We onderhouden en monitoren de kwaliteit van interventies/begeleidings-trajecten;
- We onderzoeken de waardering en ervaring met het EC van IB'ers, leerkrachten, leerling en ouders;
- We waarborgen de professionaliteit van het EC door kennis en ervaringen met elkaar te delen;
- We zorgen voor duidelijke communicatie tussen zorgcoördinator, experts en IB'ers;
- We voeren vaste gesprekken met de Experts (start/eindgesprekken);
- We zijn kritisch op elkaars functioneren binnen het EC;
- We bevorderen deskundigheid, om scholen van goed advies te kunnen voorzien;
- We zijn helder in onze werkwijze en wat wij kunnen bieden.

Bijlage 2- De zes basisprincipes Leren voor Duurzame Ontwikkeling

- Aansluiting bij de belevingswerelden en interesses van de kinderen
- Kinderen stimuleren om kritisch na te denken **waarom** iets gebeurt zoals het gebeurt
- Kinderen stimuleren om hun eigen waarden te ontwikkelen
- Kinderen stimuleren om actie te ondernemen als ze zich daartoe, vanuit hun begrip van het waarom en hun waarden, geroepen voelen
- Kinderen stimuleren om complexiteit en samenhang te ontdekken
- Kinderen stimuleren om te onderzoeken en te reflecteren

Volgens Heleentje Zwart

Bijlage 3- Kritische Prestatie Indicatoren.

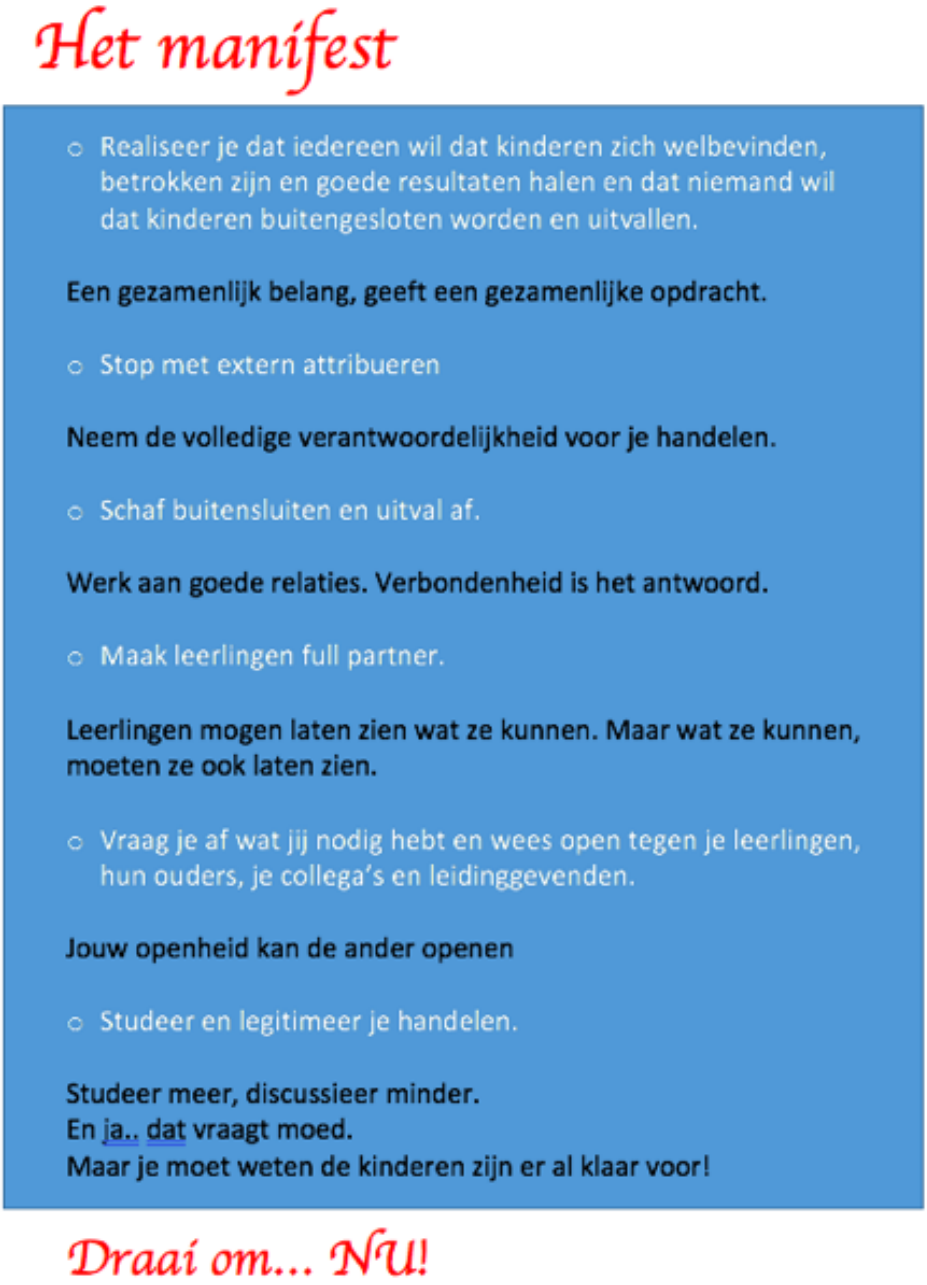
	Domein Financiën
1.	<u>Leerlingaantallen</u> Huidige situatie: Het aantal leerlingen in de Master beweeg zicht tussen de 110 en 120 leerlingen. Er zijn in de tweede helft van schooljaar 2019-2020 wekelijks rondleidingen gegeven. Meer dan de helft van deze leerlingen is ook op school gekomen. We 'verliezen' leerlingen voortijdig -na groep 6- aan de Tienerschool. Ook zijn er meerdere leerlingen verhuisd. Ambitie: Ons doel is om het leerlingaantal te laten groeien tot 130- 140 leerlingen. We zouden dan met een coachgroep meer kunnen werken Een groei tijdens het schooljaar rond de 20 leerlingen zorgt voor stabiliteit. Ook is er dan in de groepen voldoende ruimte voor zij-instroom.
2.	<u>Financiën</u> Huidige situatie: De school dient actief te investeren in de inhoudelijke en uiterlijke verandering naar ervaringsgericht onderwijs. Het was erg lastig in te schatten welke kosten dat met zich mee zou brengen. Daarom is afgesproken dat we steeds kijken wat nodig is en daarop anticiperen. Ambitie: We willen budgetten per groep beschikbaar gaan stellen zodat ook de financiële regie meer bij de onderwijsprofessionals komt te liggen. En er meer inzicht is in de besteedbare budgetten.
	Domein Personeel
3.	<u>Formatie</u> Huidige situatie: Het formatie-overzicht en de uitputting wordt door de directie via AFAS gevolgd. Het team maakt de keuze hoe de werkdrukgelden worden ingezet. Er is dit jaar de financiële noodzaak geweest om met minder mensen te werken dan voorheen. Dit is door het team goed opgepakt. Ambitie: De ambitie is om komend schooljaar de voortgangsgesprekken volgens de methode van het Waarderend gesprek/ onderzoek in te zetten. Daarbij is er een grote mate van regie voor de medewerker zelf met zijn talenten.
4.	<u>Tevredenheid personeel</u> Huidige situatie: De collega's zijn tevreden over de inhoudelijke ontwikkeling naar Ervaringsgericht Onderwijs. Er is nu helderheid in de mogelijkheden tot ondersteuning, dit vergt aanpassing. Er was meer formatie beschikbaar om coachgesprekken te voeren. Ambitie: Voor hoogopgeleide professionals is de basis voor optimaal kunnen functioneren en werkplezier behouden, verregaand regie kunnen voeren en een grote mate van verantwoordelijkheid

	dragen in je werk. Deze werkwijze moet niet alleen op papier staan maar in de dagelijkse praktijk aan de orde zijn. Dit is een proces waar je als team in groeit. De komende jaren is dit aan de orde.
5.	<u>Vitaliteit en verzuim.</u> Huidige situatie: Op dit moment is er niemand langdurig ziek. Ook het kortdurend verzuim is minimaal. De laatste raakt vertroebeld door de situatie rondom Corona. We blijven ziekmelding/ afwezigheid met als reden Corona goed monitoren Ambitie: Ook hier geldt dat regie kunnen voeren en een hoge mate van verantwoordelijkheid dragen leidt tot minder gevoel van overbelasting en burn-out. Een van de gevolgen van zelfsturing is dat het ieders eigen verantwoordelijkheid is eerst goed voor zichzelf te zorgen. De werkgever kan daarin ondersteunen.
6.	<u>Professionele Cultuur en teamvorming</u>. Huidige situatie: Ons onderwijsconcept is gestoeld op ervaringsgericht onderwijs. We werken met de pijlers van EGO ook aan een professionele cultuur. Het gaat dan om de hoge mate van betrokkenheid, zelf regie kunnen nemen, reflecteren op je eigen handelen en gedrag en alles vanuit een hoge mate van welbevinden. Ambitie: Voor hoogopgeleide professionals is verregaand regie kunnen voeren en een grote mate van verantwoordelijkheid dragen in je werk de basis voor optimaal kunnen functioneren en werkplezier behouden. Deze werkwijze moet niet alleen op papier staan maar in de dagelijkse praktijk aan de orde zijn. Dit is een proces waar je als team in groeit. De komende jaren werken we hieraan.
7.	<u>Kwaliteit medewerkers</u> Huidige situatie: Het team is zich ervan bewust dat de eigen kwaliteit de basis is voor de onderwijsinnovatie, de onderwijskwaliteit en het welbevinden van leerlingen (pedagogisch tact). Aan de hand van het waarderend onderzoek en de talenten en drijfveren van collega's brengen we in beeld hoe het gaat en waar iedereen staat. Ambitie: Aan de hand van het *waarderend onderzoek* en de talenten en drijfveren van collega's brengen we in beeld hoe het gaat en waar iedereen staat. Vervolgens onderzoeken we de stappen die de collega's willen en gaan zetten in hun professionele ontwikkeling.
8.	<u>Scholing</u>

	Huidige situatie: We hebben als team besloten dat de meerjarige scholing en ontwikkeling EGO nu voorop staat. Om te zorgen dat we deze innovatie maximaal benutten gaan we geen andere scholingen oppakken. Ambitie: De focus ligt de komende twee of drie jaar op EGO. We maken aan het eind van elke schooljaar de stand van zaken op en maken dan nieuwe plannen.
	Domein kwaliteit
9.	<u>Leeropbrengsten Taal/Rekenen - CITO-tussenopbrengsten/ IEP</u> Huidige situatie: Kijkende naar de visie op onderwijs, is het doel om de kinderen op gebied van hun eigen kunnen te laten ontwikkelen. De individuele groei hierbij vinden wij belangrijker dan de volgens de norm geldende voldoende. Het streven is om kinderen zich steeds te laten ontwikkelen naar hun eigen kunnen. Wij zien een schommeling van leeropbrengsten in de verschillende groepen. We hanteren de doorgaande lijnen voor rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en taalonderwijs. Daar waar we de leerdoelen nog niet als leidraad gehanteerd worden, wordt de leerlijn van de methode gevolgd. De leeropbrengsten worden jaarlijks geanalyseerd en worden in de trendanalyse en voortgangsrapportage vermeld. We hanteren de methodeonafhankelijke toetsen als check voor onze onderwijskwaliteit. Ambitie: We willen dat de leeropbrengsten en de kwaliteit van het onderwijs beter zijn zoals we dat met het opbrengstgericht werken invoeren. Het streven is om alle kinderen goed in beeld te hebben, te kunnen volgen in hun eigen ontwikkeling en daarop aan te sluiten. Het procesgericht volgen van kinderen willen we o.a. vormgeven door de invoering van het IEP lvs. Er wordt twee keer per jaar een monitoring door de groepsleerkrachten en een trendanalyse door de ib-er gemaakt waarin de doelen en acties worden vermeld. De leerlingen worden hier ook bij betrokken.
10.	<u>Leeropbrengsten Taal/Rekenen – Route8 eindopbrengsten</u> Huidige situatie: De eindopbrengsten waren in 2017/2018 en 2018/2019 waren voldoende. Gemiddeld over deze twee jaren behaalde 93% van de leerlingen 1F en 52,6% 2F/1S. In het schooljaar 2019/2020 is er geen eindtoets afgenomen in verband met Corona. In het begin van schooljaar 2020-2021 is het van belang om met de leerkrachten van de groepen 7 en 8 en ib'er een plan van aanpak voorbereiding VO/ IEP eindtoets te maken. Het is van belang om de resultaten van de methode toetsen goed te analyseren en het onderwijs daarop aan te passen zodat hiaten tijdig opgespoord en aangepakt kunnen worden. Ambitie: We willen elk jaar kijken naar de leerling populatie van dat schooljaar en vandaaruit een realistische inschatting maken van het niveau. We passen onze strategie daar waar nodig aan om boven het gemiddelde te blijven scoren. Het streven is om 100% 1F te scoren op taal en rekenen.
11.	<u>Hoe hou je het zicht op de kwaliteit van het onderwijs?</u>

	Huidige situatie: et het team is afgesproken dat wij wekelijks scrummen over de speerpunten die we onder geleiding van Alex Otten met het team hebben opgesteld in het schooljaarplan. Elke 4 weken alueren we dit met het team. Er wordt gecheckt d.m.v. meetbare instrumenten in welke fase het treffende speerpunt zit. Ambitie: We willen middels klassenbezoeken en feedbackgesprekken de kwaliteit van het onderwijs verhogen. We zorgen voor een teamaanpak. Daarnaast zal middels de TMA een reflectieve zelfanalyse plaats vinden. De opbrengsten hiervan zijn input voor het teamtraject en de individuele ontwikkeling.
	Domein onderwijs
	Inspectiekader
12.	<u>Didactisch Handelen</u> Huidige situatie: We werken met het directe instructiemodel, het model Directe instructie (DIM). Om de leseffectiviteit te verhogen en te zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij onze leerlingen gebruiken we de tips en adviezen van Expliciete Directe Instructie (EDI). Ambitie: We koppelen de werkvormen opbrengstgericht werken aan de lesopbouw die we hanteren. We ontwikkelen lesvormen die zowel de bewezen kwaliteit (DIM?) in zich heeft alsook rijker wordt door te werken vanuit de pijlers van Opbrengstgericht werken.
13.	<u>Registratie en zicht op ontwikkeling</u> Huidige situatie: Voor 'zicht op ontwikkeling' bij kinderen gebruiken we zachte en harde data. De zachte data zijn de observaties van de leerkrachten, alle opbrengsten uit de coach/ leergesprekken met de kinderen, etc. Daarnaast hanteren we een aantal instrumenten om harde data te verkrijgen. Het gaat hierbij om de methode gebonden toetsen en de methode onafhankelijke toetsen. We hanteren CITO en voeren IEP geleidelijk in. We vinden dat de kinderen zelf vooral zicht moeten hebben op hun eigen ontwikkeling. Vandaar dat we met hen de voortgang steeds bespreken in de coachgesprekken. Voor de registratie en zicht op ontwikkeling hanteren we • Portfolio's • IOP/ OPP • Doelenformulieren rekenen en spelling • Registratie rekenen • LVS Ambitie: We stappen over naar IEP. We implementeren passende instrumenten om de zicht op ontwikkeling en registratie voor zowel de leerkracht als het kind zelf inzichtelijk te hebben. We stemmen dit de komende vier jaar steeds meer af op de pijlers en uitgangspunten van het Ervaringsgericht Onderwijs. Het blijft een uitdaging om te zoeken naar een werkwijze waarbij we de leerling optimaal in beeld hebben met zo weinig mogelijk registratie. Hierbij kijken we naar zowel de sociaal emotionele ontwikkeling, leerresultaten en persoonlijke/ fysieke groei.

14.	<u>Leerling ondersteuning</u> Huidige situatie: Het uitgangspunt is om de zorg in de klas en in de school uit te voeren. Hiervoor hebben we extra onderwijsassistentie ingezet die als extra handen en ogen van de leerkracht fungeert bij de ondersteuning van de leerlingen. Daar waar nodig maken wij gebruik van experts en externe instanties. We hebben reken en taal experts. In het School Ondersteuningsprofiel staat omschreven hoe we dit organiseren. Ambitie: Het professionaliseren van alle teamleden op het gebied van de leerling zorg, waarbij ieder teamlid de lijnen binnen het zorgaanbod helder heeft en hiernaar kan handelen. We hebben helder hoe we groepsleerkrachten en de vak-expert inzetten
15.	<u>Pedagogisch klimaat</u> Huidige situatie: Pedagogisch Tact We hanteren afspraken en een doorgaande lijn wat betreft het pedagogisch handelen. Om goed af te kunnen stemmen op wat elk kind nodig heeft vraagt dit van iedereen in de school dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de veiligheid en het pedagogisch klimaat in de school. De school heeft een veiligheidscoördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor het beleid m.b.t. veiligheid en het tegengaan van pesten en is tevens het aanspreekpunt in de school. In de schoolgids staat beschreven wie de veiligheidscoördinator van de school is. We monitoren en meten jaarlijks het welzijn en de veiligheidsbeleving van de kinderen met Kiva en ZIEN. Waar nodig wordt actie gezet op de uitkomsten. We monitoren het welzijn van de kinderen met KiVa en Zien. Ambitie: We volgen de scholing Pedagogisch Tact. Over vier jaar is de onderstaande inhoud van het Manifest de basis voor ons pedagogisch handelen in onze school.

	
	Eigen ambities t.a.v. van kwaliteit
16.	Gepersonaliseerd leren/passend onderwijs Huidige situatie: Binnen Odyssee zijn we goed in staat om elke leerling passend onderwijs te bieden. Ongeveer 95% van de leerlingen kunnen we binnen de Master de leeromgeving bieden die ze nodig hebben. Lukt dit bij bepaalde leerlingen niet dan zoeken we binnen Odyssee een passende oplossing. Ambities: De komende 4 jaar zijn we gericht op het vormen van Ervaringsgericht Onderwijs. Het thema Passend Onderwijs is daarbij breed en gebruiken we in de zin van het organiseren en creëren van een Passende Leeromgeving voor elk kind. Waarin onder meer inspiratie, ontdekken, ondernemen, onderzoeken en fouten mogen maken bakens zijn in onze koers.

17.	<u>Avontuurlijk leren – innovaties en werkvormen</u> Huidige situatie: We werken in coachgroepen. We werken met portfolio's en sinds een jaar niet meer met vak-experts als spil maar met groepsleerkrachten voor een eigen groep. Dit vergt dat we weer van alle markten thuis zijn. Daarnaast blijven de coachgesprekken plaats vinden. We werken nu een aantal maanden aan Ervaringsgericht Onderwijs. We werken nu een jaar aan Denken in Doelen. Ambitie: We denken groot maar voeren de innovatie in kleine stappen in. Over 4 jaar is ons onderwijs gericht op Welbevinden en Betrokkenheid, de Pijlers van Ervaringsgericht Onderwijs. Dan gebruiken we de methodes voor de taalgebieden en rekenen als bron en niet als leidend systeem. Het plannen van het onderwijs en het volgen van de resultaten is meer op elk individueel kind gericht en niet primair gericht op de vergelijking en niveaubepaling t.o.v. het landelijk gemiddelde.
18.	<u>Leerlingen voorbereiden op de toekomst</u> Huidige situatie: We bereiden de kinderen voor op hun toekomst door aan te sluiten bij zijn of haar mogelijkheden, op basis van zijn of haar talenten en kwaliteiten. Zie verder onze visie. Ambitie: Ook dit onderdeel komt aan bod in onze innovatie Ervaringsgericht Onderwijs.
	Domein samenwerking
19.	<u>Ouders/leerling tevredenheid</u> Huidige situatie: In 2019 hebben we tijdens een ouderavond de mening van ouder gevraagd. Hieruit is een aantal heldere speerpunten naar voren gekomen. Ambitie: Ouders en leerlingen zijn tevreden over school. Leerlingen ontwikkelen zich optimaal op hun niveau.
20.	<u>Ouderbetrokkenheid</u> Huidige situatie: De ouderbetrokkenheid in de Master is goed. De ouderparticipatie is groot te noemen. Ambitie: We willen de ouderbetrokkenheid en ouderparticiptie op dit niveau in stand houden en intensiveren wanneer nodig. We willen in sommige gevallen de ouders meer betrekken bij de ontwikkeling van de kinderen door de driehoek kind, ouders en school te versterken in de ontwikkelgesprekken.
21.	<u>Medezeggenschap</u> Huidige situatie:

	Er is een betrokken, positief kritische MR. Ambitie: Vooralsnog zal bekeken worden hoe de gezamenlijke MR verder gaat zonder Sperkhem. De ambitie is om de komende vier jaren te blijven werken aan de huidige sterke en prettige samenwerking en deze te behouden.
	Domein huisvesting, facilitair en ICT
22.	<u>Gebouw en omgeving school</u> Huidige situatie: We zijn in afwachting van de gemeente of en wanneer er renovatie/nieuwbouw kan plaats vinden. Het huidige gebouw en klimaat voldoet niet aan de eisen. Ook de uitstraling van het gebouw kan beter. Er zijn afgelopen jaar 7 airco's geplaatst in de warmste lokalen. De andere lokalen zijn hopelijk in 2020 aan de beurt. Ambitie: Onze ambitie is om de uitstraling van de school aan te laten sluiten bij de koers die we hebben uitgezet. We willen een moderne uitstraling, we zijn het gezicht van de wijk. Daarnaast hebben we over 4 jaar een nieuw logo wat past bij onze visie.
23.	<u>Arbo en veiligheid</u> Huidige situatie: De RI&E en alle documenten zijn in orde. Ambitie: De ambitie is om dit op dezelfde manier voort te zetten.
24.	<u>ICT</u> Huidige situatie: De ICT omgeving is flink op orde. Een aantal digiborden zijn aan vervanging toe. De komende 2 jaar zullen we deze vervangen. We werken met veel IPads. Aangezien deze niet meer mee naar huis gaan, is er minder schade, maar nog teveel. Ambitie: We blijven voortbouwen aan de digitale leeromgeving. De online/ digitale leeromgeving biedt veel kansen bij kinderen om zelf regie te nemen in hun leerproces. We beschikken over een online 'Thuis-onderwijsprogramma'. Alle hardware is vernieuwd.
25.	<u>Privacy – AVG</u> Huidige situatie: Privacy en AVG documenten zijn op orde en staan vermeld op de website van de school. Ambitie: Voldoen aan de AVG-wetgeving. Alle medewerkers zijn zich bewust van waar ze op moeten letten en handelen hier dagelijks naar.

Bijlage 4- Het aanbod van de vakken/leermiddelen en methodes

Leergebied	Methode			
	Coachgroep1	Coachgroep 2	Coachgroep 3 en 4	Coachgroep 5
Nederlandse taal en leesonderwijs	- Schatkist - Onderbouwd Online	- VLL Kim-versie - Taal op maat - Nieuwsbegrip en nieuwsbegrip XL - Pennenstreken - Spelling op maat -Taalzee	- Taal op maat - Nieuwsbegrip - Blits -Pennenstreken -Spelling op maat -Taalzee	- Taal op maat - Nieuwsbegrip -Blits - Pennenstreken -Spelling op maat
Rekenen en wiskunde	-Met sprongen vooruit - Onderbouwd online	- Wereld in getallen - Rekenmuurtje -Met sprongen vooruit -Gynzy	- Wereld in getallen -Rekenmuurtje - Met sprongen vooruit -Gynzy	- Wereld in getallen - Rekenmuurtje - Met sprongen vooruit -Gynzy
Oriëntatie op mens en maatschappij/ wereldoriëntatie	- Onderbouwd online	- KiVa -Naut (biologie), Meander Aardrijkskunde) en Brandaan (geschiedenis) - Take it easy	-KiVa -Naut (biologie), Meander Aardrijkskunde) en Brandaan (geschiedenis) - Take it easy	- KiVa -Naut (biologie), Meander Aardrijkskunde) en Brandaan (geschiedenis) - Take it easy -HVO/godsdienst
Bewegingsonderwijs en spel	Nijntje beweeg-programma	Bewegen samen regelen	Bewegen samen regelen	Bewegen samen regelen

In de groepsplannen is opgenomen hoeveel tijd gemiddeld en tenminste aan elke leergebied besteed wordt

Datum Handtekeningen Directeur, Mirjam Holwerda MR, voorzitter Bevoegd gezag, R. Krijnen	september 2020