



De Tuimelaar
openbare basisschool

Schoolplan 2020-2024

OBS De Tuimelaar Hoogvliet

**BO
OR** kwaliteit in
onderwijs

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Welkom bij BOOR	3
Welkom bij De Tuimelaar	4
1.1. Inleiding	4
1.2. Waar staan wij voor? Dat is onze missie!	4
1.3. Waar gaan wij voor? Dat is onze visie!	5
1.3.1. <i>Pedagogiek in de Tuimelaar</i>	5
1.3.2. <i>Didactiek in De Tuimelaar</i>	6
1.3.3. <i>De organisatie van ons onderwijs</i>	6
1.3.4. <i>Ondersteuning in De Tuimelaar</i>	7
1.3.5. <i>De organisatie van onze school</i>	8
1.3.6. <i>Bredere diensten dan onderwijs alleen</i>	10
1.4. Wat willen wij bereiken? Dat zijn onze ambities!	11
1.4.1. <i>Pedagogiek in De Tuimelaar</i>	11
1.4.2. <i>Didactiek in De Tuimelaar</i>	11
1.4.3. <i>Organisatie van ons onderwijs</i>	11
1.4.4. <i>Ondersteuning in De Tuimelaar</i>	11
1.4.5. <i>De Schoolorganisatie</i>	12
1.4.6. <i>Bredere dienstverlening</i>	12
2. Personeelsbeleid	13
2.1. Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	13
2.2. Werken aan voldoende bevoegd en bekwaam personeel	13
2.3. Werken aan de bekwaamheid van het personeel (professionalisering)	14
2.4. Invloed leerlingen op het personeelsbeleid	14
2.5. Samen leren binnen het team	14
3. Verwijzing naar andere documenten	15
3.1. Schoolgids	15
3.2. Zorgplan	15
3.3. Veiligheidsbeleid	16
Formulier "Instemming met schoolplan"	17
Formulier "Vaststelling van schoolplan"	18



Welkom bij BOOR

Welkom in het openbaar onderwijs en dus welkom bij BOOR. Op een BOOR-school wordt voor elk kind (leerling) en door elke leerkracht (docent) goed onderwijs verzorgd.

BOOR scholen staan open voor alle kinderen en jongeren, ongeacht hun verschillen, juist door hun overeenkomsten. Hetzelfde geldt voor mensen die bij BOOR willen werken. Dat vraagt om een actieve houding van alle BOOR-medewerkers, leerlingen en hun ouders ten aanzien van deze diversiteit. We versterken de actieve houding ten opzichte van diversiteit, juist omdat het diverse karakter van BOOR een enorme rijkdom is.

We doen dit door:

- om vanuit een open, vragende en kritische houding na te denken;
- luisteren naar elkaar;
- zich verplaatsen in de ander;
- onbevooroordeeld spreken over verschillende levensbeschouwelijke stromingen.

De dialoog is een onmisbaar middel om de actieve houding vorm te geven en verbinding aan te gaan met anderen uit onze veelkleurige samenleving. Verbinding in de zin van in gesprek blijven over de verschillen die er zijn, de dilemma's die opdoemen en om problemen te kunnen oplossen. School als samenleving in het klein is de plaats waar leerlingen kunnen leren dialoog te hanteren. Daar is inzet voor nodig en dat vergt een actieve opstelling van schoolteams om leerlingen dit van jongs af aan te leren. Zo laten we zien dat verschillen een verrijking in het leven van ons en onze leerlingen kan zijn.

De BOOR strategische koers en ambitie richt zich volledig op het verzorgen van goed onderwijs, door inzet van goede leerkrachten die hun vak beheersen, samenwerken met professionals en ouders, en daardoor elk kind goed in beeld hebben. Onze speerpunten voor de komende jaren richten zich op het zicht op de ontwikkeling van elk kind en maximaal vakmanschap in het schoolteam. Dat zal het BOOR bestuur ondersteunen en monitoren door in de scholen de gesprekken te voeren met de schoolteams en leerlingen over hun visie en ambitie op goed onderwijs, door de onderwijsresultaten te monitoren en veel activiteiten in te richten op het 'samen leren'. Als we over vier jaar zien dat de kwaliteit van de jaarplannen van de scholen met bijbehorende schoolambities en -resultaten, de opbrengsten en de tevredenheid zijn gestegen, zijn we tevreden.¹

¹ Deze introductietekst is afgeleid van de strategische koers (KIS), de kwaliteitsagenda basisonderwijs en de conceptnota identiteit



Welkom bij De Tuimelaar

1.1. Inleiding

In februari 2018 heeft het team van De Tuimelaar (toen nog samen met het team van de aanpalende Jacobusschool) een begin gemaakt met het ontwikkelen van een schoolontwerp. In september 2018 heeft het team nog eens twee dagen besteed aan het beschrijven van de nagestreefde pedagogiek, didactiek en daarbij passende onderwijsorganisatie. In januari en april 2019 zijn aparte workshops gehouden om de laatste onderdelen van het ontwerp te schetsen. Dat ontwerp is vastgesteld tijdens de een studiedag op 6 mei 2019 en is de basis voor veranderingen in de school in de komende vier jaar en daarmee dit schoolplan.

Dit schoolplan moet een kort, bondig en leesbaar document zijn en daarom beperken wij ons in de tekst tot de hoofdlijnen en verwijzen we zoveel mogelijk naar informatie, die al voorhanden is in andere documenten zoals de schoolgids, zorgplan, veiligheidsbeleid en/of het schoolondersteuningsprofiel.

1.2. Waar staan wij voor? Dat is onze missie!

De Tuimelaar is een ontwikkelingsgerichte gemeenschapsschool in Hoogvliet. Wij willen dat onze leerlingen worden wie ze zijn en dat ze hun talenten volledig ontwikkelen. De kinderen leren hoe je dat doet in samenwerking met andere leerlingen. We bereiden onze leerlingen voor op hun leven na de basisschool. We streven een zo hoog mogelijk niveau na voor elke leerling, als het even kan VMBO-T of hoger.² Wij zorgen er voor dat elke leerling zich veilig en welkom voelt. Wij kennen elke leerling, wij kennen hun ouders en wij kennen Hoogvliet. Wij werken samen met elke instantie en vereniging die kan en wil bijdragen aan het succes van onze leerlingen. Waar we kunnen helpen we onze leerlingen en hun ouders bij naleven van gezonde leefregels.

In de klas eisen we van onszelf de hoogst mogelijke kwaliteit. We weten dat we daarvoor niet alleen aandacht moeten hebben voor de ontwikkeling van de leerlingen maar ook voor onze eigen ontwikkeling. We besteden daarom veel tijd aan onze eigen scholing. We willen het onderwijs in onze school voortdurend verbeteren. We doen dat samen met onze leerlingen en hun ouders.

² BOOR stimuleert doorstroom naar het Einstein College. Dat biedt VMBO-T, HAVO, VWO aan.



1.3. Waar gaan wij voor? Dat is onze visie!

Onze missie willen wij bereiken door handen en voeten te geven aan onze centrale opdracht; leerlingen voorbereiden op hun leven na de basisschool. In. Onderstaande paragrafen werken wij verder uit op welke wijze wij aan die opdracht vormgeven.

1.3.1. *Pedagogiek in de Tuimelaar*

De pedagogische opdracht voor onze leerkracht gaat uit van het vertrouwen in het potentieel van elke leerling. Alle leerlingen kunnen meedoen, verschillen tussen leerlingen worden door ons en door hen geaccepteerd. Ze leren van en met elkaar. Het klimaat in de school is veilig én uitdagend zodat leerlingen zichzelf leren kennen en tot leren komen. Dit monitoren we structureel en sturen bij waar nodig. De leerlingen worden uitgenodigd de wereld buiten de school en buiten Hoogvliet te verkennen omdat ze uiteindelijk daar hun weg zullen moeten vinden.

Het zal nooit stil zijn in de school want onderling gesprek is een belangrijke voorwaarde tot samenwerkend leren. Dat gesprek wordt begeleid door de leerkracht opdat de kinderen zich de kracht van constructieve feedback eigen kunnen maken. In dat gesprek ervaren de leerlingen ook dat ze mede-eigenaar zijn van het onderwijsleerproces.

In de school hanteren we gedragsregels die samen met de leerlingen worden ontwikkeld. We nodigen de leerlingen uit om elkaar op het naleven van die regels aan te spreken.

Onze pedagogische benadering houdt rekening met de basisbehoeften van mensen en in het bijzonder van kinderen. Die basisbehoeften zijn: een streven naar autonomie, een behoefte aan relatie en de wens om dat wat je kunt (competentie) te laten zien. Er wordt gewerkt met uitdagende opdrachten, onderzoekend leren, en een gedifferentieerde instructie die rekening houdt met leerstijlen en die individueel werk mogelijk maakt. Altijd geldt dat de school een plaats is waar je fouten mag maken en waar de leerkracht je zal helpen om van die fout te leren.

Een belangrijke indicatie dat het goed gaat is als leerlingen blij zijn in het samen werken en leren. Leerlingen worden aangemoedigd ons gevraagd en ongevraagd feedback te geven. Leerlingen weten dat er in De Tuimelaar voor hen altijd een plek is waar wat te doen is.



1.3.2. Didactiek in De Tuimelaar

De didactiek van de school wordt gekenmerkt door het ontwikkelen van een passend onderwijsaanbod voor elke leerling in de 'zone van zijn/haar naaste ontwikkeling'. We werken met thema's en projecten die aansluiten bij de leef- en belevingswereld van de kinderen. Bij dat laatste proberen we gebruik te maken van wat de omgeving te bieden heeft. Er wordt gebruik gemaakt van veel verschillende activerende werkvormen waarbij individueel werken wordt afgewisseld met samenwerkend leren.

De leerling kan aangeven wat hem of haar het beste past. Het gaat erom dat het leren zichtbaar wordt zodat leerlingen weten wat ze wel of (nog) niet beheersen. Kerndoelen en de vertaling daarvan in methodes worden als richtlijn gebruikt. In de instructie passen we niet de doelen aan maar zoeken naar andere aanbiedingsvormen en werkwijzen die passen bij het probleem dat de leerling ervaart.

Onze leerkrachten zijn in staat om te kiezen uit een breed repertoire van didactische opties – nu eens begeleider, dan weer coach en waar nodig instructeur. Hij of zij kan altijd antwoord geven op de vraag: 'Waarom doe je wat je doet met deze leerling(en) op dit moment in deze les?'

Dat heeft gevolgen voor de materialen die we kiezen en de wijze waarop we daarvan gebruik maken. Materialen zijn een bron, een hulpmiddel bij het leren. De methode is niet meer leidend voor het dagelijks handelen van de leerkracht. Materialen kunnen ook van buiten de school komen. Het gaat erom dat kinderen leren om te onderzoeken en te ervaren wat nodig is om de (les) doelen te realiseren.

De leerkracht stuurt waar nodig maar stimuleert actief dat leerlingen zelf eigenaar worden van hun leerproces. We weten dat onze leerlingen graag spelend leren, graag leren door te doen. Daarom werken leerlingen in wisselende groepjes, zijn altijd actief betrokken, onderzoeken en experimenteren en worden bewust gemaakt van hun eigen criteria voor succes. Leerkrachten stimuleren de kinderen die criteria zo spannend en uitdagend mogelijk te maken.

1.3.3. De organisatie van ons onderwijs

De leerlingen zijn gegroepeerd in (qua leeftijd) homogene stamgroepen. Dat is de groep waarin gewerkt wordt met DaVinci, waar de woordenschat wordt geoefend, waar gewerkt wordt aan spelling, waar lichamelijke opvoeding, zwemmen en creatief werk plaatsvindt. Daarnaast werken ze in niveaugroepen die passen bij hun 'zone van naaste ontwikkeling'. Dat geldt voor (begrijpend) lezen, en rekenen. De indeling van begrijpen lezen geschiedt op basis van de beheersing van technisch lezen, woordenschat en rekenvaardigheden. De voordelen zijn dat leerkrachten zo moeten samenwerken en dat leerlingen in verschillende configuraties samenwerken.

De kleuters starten in een ½ combinatie. Op het moment dat het leerlingaantal in de groep te groot wordt zal er gekeken worden naar splitsing van de groep. Hierbij heeft een splitsing groep 1 en een groep 2 de voorkeur.



De dag is opgedeeld in drie gelijke tijdvakken. Elke dag vangt aan met een inloop en 'check in' in de stamgroep. Elke dag eindigt ook in de stamgroep met een 'check out'.

Differentiatie binnen de leerlingengroepen wordt vooral gestuurd door de talenten, de mogelijkheden die we zien in elke leerling. De (niveau-) groepjes zijn daarom niet vast, en elke les wordt opnieuw (samen met de leerlingen) bepaald wie verlengde instructie krijgt voor verrijking en verdieping. Het gaat erom dat leerlingen uitdagingen aangaan, hun 'zone van naaste ontwikkeling' durven te betreden zodat ze boven zichzelf uitstijgen.

Leerlingen hebben een actieve rol in elkaars leerproces. Er zijn geen 'sterke' of 'zwakke' leerlingen want elke leerling heeft sterke en zwakke kanten. Leerlingen worden aangemoedigd hun sterke kanten in te zetten voor de andere kinderen, maar ook om hun zwakke kanten onder ogen te zien en daarvoor steun te vragen bij andere leerlingen.

Evaluatie en toetsing zijn in hoge mate bedoeld om zowel de leerling als de leerkracht inzage te geven in de ontwikkeling van de leerling. We moeten zoeken naar andere manieren van rapporteren – cijfers zeggen zo weinig. Toetsen worden niet meer gebruikt om de leerkracht houvast te geven, maar om voor het leerproces nuttige informatie te geven aan leerkracht en leerling. De leerlingen van de midden- en bovenbouw maken een schaduwtoets alvorens het blok start. N.a.v. de resultaten maken de leerlingen samen met de leerkracht een plan van aanpak voor hun eigen doelen. De kinderen zijn eigenaar van hun eigen leerproces. In de klas is zichtbaar waar ieder kind zit in hun eigen ontwikkelingslijn. Het is zichtbaar voor de leerlingen en leerkracht. Eigenaarschap van leerlingen is hierbij het doel.

1.3.4. Ondersteuning in De Tuimelaar

De interne begeleider in onze ontwikkelingsgerichte gemeenschapsschool besteedt de tijd voor het overgrote deel aan de ondersteuning, advisering, begeleiding en coaching van de leerkrachten. Die ondersteuning kan soms sturend zijn maar heeft uiteindelijk als doel dat de leerkrachten zelfstandig of in samenspraak met elkaar pedagogiek, didactiek en organisatie optimaliseren. De leerkracht vraagt om de begeleiding of advisering door de interne begeleider dan wel door de collega's. De interne begeleider is bij uitstek toegerust om een leerkracht een ander perspectief te bieden bij het signaleren en oplossen van problemen met leerlingen.

Een belangrijk aspect van het werk van de interne begeleider zal zijn het begeleiden van het team bij het verzamelen, analyseren, interpreteren van data die relevant zijn voor een optimaal leerrendement.

De interne begeleider werkt niet een op een met leerlingen behalve als het een deeltijdfunctie betreft die wordt aangevuld met het meedraaien als leraar in een of meer groepen.



Naast ondersteuner van de leerkrachten is de interne begeleider ook het schakelpunt in de relaties met externe personen en instanties die op een of andere wijze een rol spelen bij het optimaliseren van leren en leven van de leerlingen.

De twee belangrijkste zijn de schoolmaatschappelijk werkende en het Mulidisciplinair Overleg (MDO). Andere relevante partijen zijn: het samenwerkingsverband PPO Rotterdam, het Centrum voor Jeugd en Gezin, Kinderoefentherapie, KinderDam, Leerplicht ambtenaar, Wijkteam, Wijkagent.

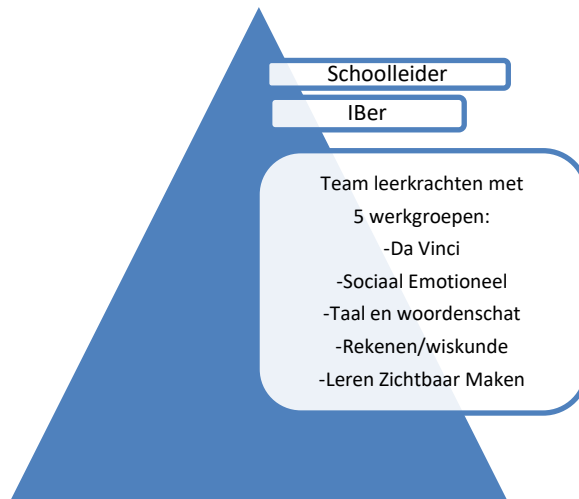
We stellen vast dat de interne begeleider van De Tuimelaar het meest direct kan sturen in het MDO. Daar wordt ook het meest concreet gezocht naar praktische samenwerking van school, externe experts, ouders en kinderen. Het ligt voor de hand daar te zoeken naar mogelijkheden voor een zo effectief mogelijk kindgericht beleid. Dit MDO willen we laten uitgroeien tot een team van (school-)interne en externe experts die het zelfde doel nastreven, geïnspireerd door de missie van De Tuimelaar. De overige instanties kunnen belangrijk bronnen van informatie zijn of kunnen soms instrumenteel worden ingezet. Het succes van zo'n benadering hangt in hoge mate af van de professionaliteit van de medewerker/ster die namens zo'n instantie optreedt. In al die relaties zal voortdurend kritisch worden afgewogen of de inzet in tijd en moeite voldoende rendeert.

De intern begeleider staat naast de directeur. Samen coördineren ze het leren en innoveren in de school. De intern begeleider kan functioneren op tactisch niveau en verliest zich niet te veel in de uitvoering. Hij of zij is een goede sparringpartner voor de directeur. In overleg met het team zal de functie 'intern begeleider' de komende jaren verder worden ontwikkeld. (De intern begeleider als coach)

1.3.5. De organisatie van onze school

De Tuimelaar is een kleine organisatie met 13 medewerkers. De organisatie streeft er naar die medewerkers de nodige professionele ruimte te geven binnen de kaders die worden gesteld door het beleid van de school, door het beleid van BOOR en door wet- en regelgeving die geldt voor elke basisschool.





Het functioneren van onze organisatie wordt maar beperkt bepaald door hiërarchie. Er heerst een professionele cultuur. In zo'n cultuur staat de kwaliteit van geleverd en te leveren werk voorop. Belangrijke besluiten worden getoetst aan mogelijke consequenties voor het primaire proces. Bekende en erkende expertise is doorslaggevend bij het nemen van een besluit. Elkaar aanspreken is regel, geen uitzondering.

Werkgroepen zijn tijdelijke en functionele onderdelen van de organisatie. Dat wil zeggen dat we elk jaar vaststellen wat hun taken zijn, wat ze moeten opleveren. Het gevolg kan zijn dat er werkgroepen verdwijnen en dat er andere voor in de plaats komen.

De schoolleider is dan degene die initieert, inspireert, koers houdt, kaders benoemt en wanneer nodig knopen doorhakt. Daarnaast in de schoolleider beleidsmatig de verbinding met de buitenwereld en treedt indien nodig op als buffer tegen (in het licht van de missie) ongewenste interventies vanuit die buitenwereld.

De schoolleider is ook degene die toezicht houdt op het interne reilen en zeilen. Dat betreft enerzijds het welbevinden van de medewerkers, vaak in samenwerking met BOOR. Maar anderzijds ziet de schoolleider toe op de efficiëntie en effectiviteit van het werk dat gedaan moet worden. Zo zal de schoolleider ervoor zorgen dat de werkgroepen een heldere taakstelling hebben.

De interne werkprocessen ('zo doen we de dingen hier') leggen we (al dan niet digitaal) vast middels kwaliteit- en ambitiekaarten, zodat nieuwe leerkrachten optimaal kunnen instromen.

Het team is in staat gebleken onder hoge druk een prettig werkklimaat te ontwikkelen wat zichtbaar is in een hoge score op medewerkerstevredenheid. BOOR geeft het team de ruimte om actief te werven voor leerkrachten die graag bij De Tuimelaar willen werken. De uitverkiezing tot beste basisschoolteam in 2018 heeft ervoor gezorgd dat De Tuimelaar zichtbaar is. We willen door ontwikkelen om in de toekomst een



modelschool te worden die startende leraren opneemt en helpt om volwaardige professionals te worden.

1.3.6. *Bredere diensten dan onderwijs alleen*

In deze paragraaf beschrijven we welke diensten De Tuimelaar levert of wil leveren. Onder diensten verstaan we alle activiteiten die niet in de voorgaande paragrafen zijn beschreven maar die wel nodig zijn om de missie van de school te realiseren. Van belang is dat een deel van die diensten niet worden bekostigd uit het eigen budget, maar uit budgetten waarover de school maar beperkt zeggenschap heeft. Dat zijn dus ook budgetten waarvan niet zeker is in welke mate en voor welke periode die beschikbaar zullen zijn.

Actueel overzicht diensten De Tuimelaar – 2019

Eigen budget	Ander budget
Bieb op school	Maatschappelijk werk
Social media lessen	'Lekker fit' (diëtist en gymleraar)
Cultuurtraject	Ceasartherapie
Overblijf	Kanjertraining
CJG screening	Excusies in het kader van Da Vinci
Boekenmarkt	Overige excursies
	Medewerker ouderbetrokkenheid
	Taalles voor ouders (NT2)

Een belangrijk motief voor het aanbieden van diensten is de noodzaak om (bij te dragen aan) het bieden van een tegenwicht aan de opvoedingsproblemen waarmee een deel van onze leerlingen te maken hebben. Het gaat dan deels om compensatie maar ook om het intensiever betrekken van de gemeenschap om De Tuimelaar. Een goede en passende dienstverlening kan in belangrijke mate bijdragen aan het imago, aan de beeldvorming van de school, de betrokkenheid van ouders en partners en zodoende de kwaliteit van het onderwijs aan onze leerlingen.

Een nieuwe dienst, die komende jaren door ontwikkeld wordt, is het huisbezoek door de leerkracht die de stamgroep (zie paragraaf onderwijsorganisatie) begeleidt. Dit doen we zodat het team de ouders/verzorgers en hun verwachtingen goed leert kennen. We bereiden die huisbezoeken goed voor. Het zijn goed gestructureerde ontmoetingen waarvoor vooraf doelstellingen worden geformuleerd.



1.4. Wat willen wij bereiken? Dat zijn onze ambities!

Uit de hierboven beschreven visie, als uitwerking van onze missie, komen een aantal ambities naar voren waaraan we in de vier jaar die dit schoolplan beslaat mee aan de slag gaan. Een deel van onze visie en ambities is al (deels) gerealiseerd. Andere onderdelen krijgen in de komende jaren, gestructureerd aandacht en worden ontwikkeld. De belangrijkste thema's en onderwerpen binnen die ambities worden hieronder benoemd. Ieder jaar krijgen deze thema's hun plek in de opeenvolgende jaarplannen waarin de realisatie ervan geconcretiseerd wordt en in acties en meetbare indicatoren uitgewerkt worden.

1.4.1. Pedagogiek in De Tuimelaar

- Uitwerken concept van de ontwikkelingsgerichte gemeenschapsschool voor De Tuimelaar;
- Duurzaam aandacht voor en monitoren van het hebben en expliciteren van hoge verwachtingen;
- Ontwikkelen en implementeren portfoliogesprekken;
- Implementatie doorgaande lijn zelfstandigheidsontwikkeling en instrumentarium.

1.4.2. Didactiek in De Tuimelaar

- Versterken van evaluatie van dagelijks handelen en afstemmen op de onderwijsbehoeften (differentiatie) ten behoeve van maximaal zicht op ontwikkeling van iedere leerling;
- Tweejaarlijkse, diepgaande analyse van de tussenresultaten op schoolniveau t.b.v. vroegtijdige interventies;
- Vormgeven en implementeren groepsdoorbroken werken in niveaus voor Rekenen en begrijpend lezen.

1.4.3. Organisatie van ons onderwijs

- Beschrijven standaarden en procedures rondom het primaire proces t.b.v. de kwaliteits- en ambitiekaarten;

1.4.4. Ondersteuning in De Tuimelaar

- Versterken beschrijving en uitvoering Kleine Cyclus van planmatig werken binnen de school;
- Door ontwikkelen en beschrijven van het aanvullende aanbod voor Woordenschat;
- Versterken beschrijving Grote Cyclus van planmatig werken binnen de school.



1.4.5. De Schoolorganisatie

- Ontwikkelen van *Lesson Study* binnen het team ten behoeve van de gezamenlijke, kwalitatieve voorbereiding van het groepsdoorbroken werken in niveaus.

1.4.6. Brede dienstverlening

- Uitwerken, implementeren en door ontwikkelen huisbezoeken stamgroepleiders.



Personeelsbeleid

2.1. Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Het schoolteam van OBS De Tuimelaar bestaat uit 14 personen: 1 man (7.1%), 13 vrouwen (92.9%)

Binnen het MT zijn deze percentages niet vergelijkbaar: het MT bestaat uit 3 vrouwen (directie en IB). De school acht het wenselijk dat deze verdeling zo evenredig mogelijk is in verhouding tot de totale bezetting van het team. Echter het benutten en inzetten van persoonlijke kwaliteiten prevaleert boven het nastreven van evenredigheid op basis van sekse.

In de situatie dat een vacature binnen de schoolleiding/het MT zich aandient, is de school wel voornemens bij gebleken gelijke geschiktheid sekse doorslaggevend te laten zijn om evenredigheid binnen schoolleiding/MT te borgen.

De sector PO loopt voorop als het gaat om de vertegenwoordiging van vrouwen in het management. Op OBS De Tuimelaar is 100% in het managementteam van het vrouwelijk geslacht. Dit terwijl het Nederlandse gemiddelde in 2019 op 28% ligt.

2.2. Werken aan voldoende bevoegd en bekwaam personeel

De school streeft ernaar om voor iedere groep een bevoegde leerkracht te hebben. In deze tijd een grote uitdaging gezien de immense tekorten waarmee het basisonderwijs op het moment te maken heeft.

Verder streeft de school ernaar om binnen het team van leerkrachten een evenredige verdeling tussen startbekwaam, basisbekwaam, ervaren en excellente leerkrachten te hebben. Op deze manier kan het team van leerkrachten garant staan in het stuk elkaar ondersteunen, begeleiden en helpen ontwikkelen. Directie en IB zorgen ervoor dat nieuwe collega's de juiste begeleiding ontvangen om op school werkzaam te kunnen zijn.

Directie draagt zorg voor de gesprekkencyclus met ieder personeelslid. Leerkrachten worden jaarlijks ten minste twee keer geobserveerd om het functioneren in kaart te brengen waarna een functionerings- of beoordelingsgesprek volgt.

In de situatie dat er voor een groep geen leerkracht gevonden kan worden op incidentele of structurele basis, zoekt directie naar de meest passende oplossingen. Een en ander vindt altijd plaats in samenwerking en overleg met bovenschool directie en bestuur.



2.3. Werken aan de bekwaamheid van het personeel (professionalisering)

Om de onderwijskundige ambities en de doelen die de school zichzelf stelt te realiseren is het belangrijk dat we continu in ontwikkeling blijven. Dat vraagt om een professionele en lerende cultuur. Hierin speelt iedere medewerker een rol. De professionaliteit van onze medewerkers uit zich in persoonlijk leiderschap, houding en gedrag en de kwaliteit van het werk.

Leren en ontwikkelen worden op school gefaciliteerd op vrijwel ieder functieniveau. Een en ander gebeurt zowel in de factor tijd als in de factor geld.

Voor medewerkers is scholingsbudget gereserveerd. Dit budget is in te zetten op zowel individueel niveau als op teamniveau. Het gaat hierbij om communicerende vaten en scholingsbudget wordt altijd vrijgemaakt in overleg met directie.

Iedere medewerker legt vanuit de normjaartaak verantwoording af aan directie over de te maken scholingsuren.

De directie is ingeschreven bij het schoolleidersregister en moet zich dientengevolge iedere vier jaar her-registreren door voldoende tussentijdse deskundigheidsbevordering en -ontwikkeling te realiseren..

2.4. Invloed leerlingen op het personeelsbeleid

De invloed van leerlingen op het personeelsbeleid is vanuit sturing van directie aanwezig. Op onze school is het niet zo dat leerlingen direct (in fysieke zin) betrokken zijn bij de sollicitatieprocedure. Wel is het zo dat directie tijdens sollicitatieprocedures rekening houdt met verschillende factoren, waaronder de leerlingpopulatie.

2.5. Samen leren binnen het team

Zoals eerder omschreven zijn directie, IB verantwoordelijk voor de begeleiding van de (nieuwe) leerkrachten.

Daarnaast besteedt het team aandacht aan met en van elkaar leren. Een en ander uit zich bijvoorbeeld in verschillende overlegvormen en het in gezamenlijkheid voorbereiden van het onderwijs.

Vanuit werkgroepen onderzoekt het team van leerkrachten verschillende onderdelen het te verzorgen onderwijs. Deze verworven kennis wordt met elkaar gedeeld op verschillende manieren. Een voorbeeld van een van deze manieren is een presentatie die door een expert- of werkgroep wordt verzorgd in het teamoverleg op basis waarvan beleid, afspraken of kaders schoolbreed vastgesteld worden.



Verwijzing naar andere documenten

Zoals gezegd streven we ernaar om dit schoolplan een beknopt en daardoor levend document te laten zijn. We richten ons hier op onze pedagogisch-didactische opdracht en de koers die we komende jaren willen varen. Hieronder staat aangegeven voor welke specifieke informatie we verwijzen naar, jaarlijks geactualiseerde, documenten zoals de schoolgids, het zorgplan incl. schoolondersteuningsprofiel en het veiligheidsbeleid. Bij elk van de onderdelen staat een link naar de actuele versie van het bestand dat online te vinden is.

3.1. Schoolgids

Klik [HIER](#) om naar de actuele schoolgids te gaan.

Klik [HIER](#) om naar de actuele jaarkalender te gaan.

We verwijzen naar de schoolgids en jaarkalender voor de volgende informatie:

- Algemene contactgegevens;
- Samenstelling van de schoolleiding en het team;
- Een schets van de leerlingen die onze school bezoeken;
- Een schets van de wijk Hoogvliet;
- Wat onze onderwijstijden zijn;
- De lessentabel;
- De lestijden;
- Vakanties en studiedagen;
- Het lesaanbod, met name taal, rekenen en burgerschap;
- De schoolregels;
- Hoe de voorschriften ten aanzien van de meldcode kindermishandeling worden opgevolgd.

3.2. Zorgplan en ondersteuningsprofiel

Klik [HIER](#) om naar het actuele zorgplan te gaan.

Klik [HIER](#) om naar het Schoolondersteuningsprofiel te gaan.

We verwijzen naar het zorgplan voor de volgende informatie:

- Hoe wij omgaan met maatregelen om leerontwikkelingen bij leerlingen te volgen en te beïnvloeden bij achterblijvend resultaat;
- Ons toetsbeleid, daarin staat welke valide toetsen we als school gebruiken en hoe deze afgestemd zijn op de leermethodes;
- Hoe ons leerlingvolgsysteem functioneert; wat en waartoe we zaken noteren;



- Hoe wij tot het schooladvies richting het Voortgezet Onderwijs komen en welke contacten we met hen onderhouden;
- Welke eindtoets we gebruiken in relatie tot de Plaatsingswijzer en waarom we deze keuze hebben gemaakt.
- Hoe wij, als team, kijken naar Passend Onderwijs en op welke wijze wij het handelingsgericht werken hebben vormgegeven;
- Hoe wij als school invulling geven aan de zorgplicht voor bij ons aangemelde leerlingen, ook als blijkt dat wij als school niet duurzaam in de onderwijsbehoeften van een leerling kunnen voorzien;
- Hoe wij samenwerken met jeugdzorginstellingen, GGD etc.

3.3. Veiligheidsbeleid

Klik [HIER](#) om naar het actuele veiligheidsbeleid te gaan.

Klik [HIER](#) om naar de actuele informatie rondom schoolklimaat en veiligheid te gaan.

We verwijzen naar het veiligheidsbeleid voor de volgende informatie:

- Hoe wij aankijken tegen veiligheid, zowel sociaal als fysiek. Hoe wij een positief schoolklimaat voor de leerlingen willen realiseren;
- Hoe wij deze veiligheid meten en evalueren;
- Wat het beeld is uit de sociale monitor, dus wat onze leerlingen van de school vinden en wat we met deze informatie doen;
- Hoe dit onderwerp met de medezeggenschapsraad wordt besproken en geëvalueerd;
- Onze aanpak tegen pestgedrag en wie de anti-pestcoördinator in onze school is;
- Wat te doen bij calamiteiten;
- Wie de preventiemedewerker is en wie de bhv-ers zijn.



Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 19DS
Naam: OBS De Tuimelaar
Adres: Lengweg 146
Postcode: 3192BM
Plaats: HOOGVLIET-ROTTERDAM

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

Datum

Handtekening



Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 19DS
Naam: OBS De Tuimelaar
Adres: Lengweg 146
Postcode: 3192BM
Plaats: HOOGVLIET-ROTTERDAM

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2020 tot 2024 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

Datum

Handtekening

