

Trifolium en haar verhaal

In dit document leest u een deel van ons schoolplan, het belangrijkste deel: het verhaal van Trifolium. Trifolium valt onder het bestuur CPOW (Confessioneel Primair Onderwijs Waterland). Het 3^e gedeelte van dit document leest u meer over deze mooie organisatie.

1. Inleiding

Een school in ontwikkeling! De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van een koerswijziging: de visie GROEI.

In dit schoolplan kijken we kort en bondig terug op de doelstellingen en de behaalde resultaten van de afgelopen jaren, zowel op bestuurlijk niveau als onze school specifieke ontwikkeling.

Vervolgens schrijven wij ons verhaal vanuit vijf pijlers van kwaliteit: het verhaal (visie op goed onderwijs), waarden, leiderschap, cultuur en dialoog.

Onze school

Onze school Trifolium ligt in de wijk Gors-Zuid in de gemeente Purmerend, een kleurrijke wijk.

Trifolium is een school waarbij het leerlingenaantal tussen de 160 en 170 ligt. Onze leerlingen komen voornamelijk uit het gebied/de wijk de Gors. Onze school staat in een wijk waar jonge gezinnen afwisselend met ouderen wonen. We zien daarbij dat bewoners van de Gors graag in de Gors blijven wonen of terugkeren naar deze wijk. Landelijk, in Purmerend en dus ook in de Gors is er sprake van een dalend geboortecijfer.

Trifolium heeft een gemengde ouderpopulatie. De populatie van onze schoolbevolking geeft ons geen aanleiding om ons te focussen op een specifiek onderwijsaanbod.

Onze uitstroom naar voortgezet onderwijs is zeer divers. Voor de cijfers verwijzen wij naar de schoolgids, de website van www.scholenopdekaart.nl en de jaarverslagen.

Wij richten ons met ons onderwijsaanbod op een breed en gedifferentieerd aanbod waarbij we de totale ontwikkeling van de kinderen willen stimuleren.

Korte terugblik

Het is belangrijk om na een periode terug te kijken en te beschouwen welke ontwikkelingen er in de afgelopen jaren zijn geweest.

Hierbij vragen wij ons voortdurend af:

-  Doet Trifolium de goede dingen?
-  Doet Trifolium de goede dingen goed?
-  Hoe weten wij dat?
-  Vinden anderen dat ook?
-  Wat doet Trifolium met die wetenschap?

Op basis van de jaarlijkse kwaliteitsgesprekken met de voorzitter college van bestuur CPOW en de

uitkomsten van de diverse tevredenheidsonderzoeken, kunnen wij concluderen dat de kwaliteit van het onderwijs op Trifolium voldoende is. Vanzelfsprekend blijft een kritische kijk hierop van belang om deze lijn naar continu verbeteren vast te houden. De resultaten van de eindtoets van groep 8 waren de afgelopen jaren wisselend, ook signaleren wij enkele risico's bij de resultaten van de toetsen van het Cito leerlingvolgsysteem.

In de wekelijkse bordsessies vanuit actieplan leerKRACHT (in hoofdstuk 2 leest u meer over actieplan leerKRACHT en deze verbetercultuur), zijn er rondom deze aandachtspunten acties uitgezet, om met elkaar te werken aan deze verbetercultuur.

Naast het vormgeven aan de opdracht van ons bestuur om op Trifolium de opbrengsten te verbeteren, zijn de andere drie opdrachten: het leerlingenaantal te laten groeien, het imago van de school beter tot zijn recht te laten komen en de onderwijsvernieuwingen verder te implementeren.

Ons doel is om de kinderen op onze school zo goed mogelijk voor te bereiden op de maatschappij waarin zij straks leven. Hoe deze maatschappij er uit zal komen te zien is ook voor ons nog onbekend, maar we weten wel dat iedere leerling zijn of haar talent(en) hiervoor nodig zal hebben. Graag werken we aan het ontwikkelen van deze talenten en doen dit door onze visie GROEI. Gelukkige- Respectvolle- Ondernemende- Empathische- Intrinsiek gemotiveerde kinderen, ouders en team. We hebben onze visie verdiept met onze missie: Van GROEI naar BLOEI. We accepteren de kinderen zoals ze zijn maar dagen ze uit om het beste uit zichzelf te halen zodat ieder kind op zijn eigen wijze tot bloei kan komen!

Wij kijken met tevredenheid (terug) naar de bijeenkomsten met het team. De manier waarop wij de visie GROEI op de werkvloer gestalte hebben gegeven, nog steeds geven en ons als school hierin blijven ontwikkelen. Eigenaarschap bij de leerlingen is een rode draad tijdens onze overleg- en studie-momenten, betrokkenheid bij hun eigen leerproces en zelf feedback geven hierop.

We werken aan een goede zorgstructuur. Op schoolniveau analyseren wij minimaal twee keer per jaar de midden- en eindtoetsen. Op deze studiemomenten worden de schoolresultaten bekeken. Hierbij wordt geëvalueerd of de ingezette interventies het gewenste resultaat hebben opgeleverd. Hieruit volgen acties die wij teambreed, bouw gerelateerd of in één groep specifiek gaan uitzetten. Het onderwijsaanbod, het onderwijsleerproces en de leerresultaten zijn kernbegrippen waarin wij de afgelopen jaren een verdieping hebben gemaakt. Vanuit het doel van de les, welke met kinderen besproken wordt, wordt het gemaakte werk geanalyseerd en wordt onderwijsaanbod voor de volgende dag of de komende periode afgestemd op onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Het is zaak dat de positieve ontwikkeling van Trifolium gecontinueerd wordt en dat goed werkende onderwijsvernieuwingen geborgd worden in de onderwijscultuur van onze school.

Femke Tump
(directeur)

2. Het verhaal

2.1 Het verhaal

Wat betekent geïnspireerd goed onderwijs op Trifolium? Welke waarden zijn belangrijk en vormen samen een gedeeld verhaal van onze school?

De stichting CPOW heeft voor haar scholen in het strategisch beleidsplan richtlijnen vastgesteld voor de vormgeving van het onderwijs.

Bij het onderwijs gaat het er bij CPOW in essentie steeds om dat leerlingen zelfverzekerd, krachtig en competent de volgende stap in hun ontwikkeling kunnen zetten.

CPOW richt zich op hun geluk en welbevinden en het optimaal presteren van alle leerlingen.

Onze school heeft de bestuurlijke richtlijnen omgezet in schoolspecifiek beleid dat passend is bij kenmerken van de actuele populatie, de wijk waar de school gelegen is en de mogelijkheden van personeel, middelen, financiën en huisvesting.

Onze missie: **Van GROEI naar BLOEI**

We accepteren kinderen zoals ze zijn maar dagen ze uit om het beste uit zichzelf te halen zodat ieder kind op zijn eigen wijze tot bloei kan komen!

Dit bereiken wij met onze visie GROEI

Gelukkige

Respectvolle

Ondernemende

Empathische

Intrinsiek gemotiveerde

Kinderen, team en ouders

Deze waarden betekenen voor ons:



Gelukkig betekent voor ons: flow, trots, plezier en bewust keuzes maken.



Onder **respectvol** verstaan wij: in dialoog met elkaar gaan, kinderen-leerkrachten-ouders en onderling



Op Trifolium is **ondernemend** zijn initiatief nemen, handelend en actief leren



Empatisch betekent voor ons: perspectief nemen van de ander



Intrinsiek gemotiveerd: ruimte creëren voor passie en initiatieven van kinderen

Trifolium is een oecumenische basisschool met ruimte en respect voor diversiteit

Wij geloven in onderwijs dat werkt vanuit gelijkwaardigheid, veiligheid, vertrouwen en saamhorigheid waarbij wij als school een gemeenschap vormen waarbij we verscheidenheid zien als meerwaarde.

Op Trifolium werken wij als team vanuit de oecumenische grondslag van de school. Onze geloofswaarden richten we als volgt in:

Gelukkig; iedereen mag geloven in zichzelf en trots zijn op het gezin waaruit hij/zij komt. Vanuit deze basis de ander zijn/haar geluk en geloof gunnen.

Respectvol; iedereen laat elkaar in zijn/haar waarde. Wij gaan met elkaar in gesprek in plaats elkaar te (ver)oordelen.

Ondernemend; iedereen mag zijn/haar geloof actief uitdragen, waarbij het principe respectvol leven en laten leven leidend is.

Empatisch; iedereen neemt het perspectief van de ander in. Er is begrip voor de mening en zienswijze van de ander.

Intrinsiek gemotiveerd; er is ruimte voor iedereen om te leven en te geloven vanuit zijn/haar gedachten.

Dit vindt u terug in ons dagelijks handelen met kinderen, team en ouders.

Binnen alle lagen van onze samenwerking staan deze kernwaarden met hun betekenis centraal. Jaarlijks stellen wij ons open voor overleg met kinderen, team, ouders, bestuur en externe partners door middel van:

-  Kinderen: kindgesprekken, bordsessies in de klas, gesprekken n.a.v. SCOL (Sociaal Competentie ObservatieLijst), leerlingtevredenheidsonderzoek en leerlingarena's.
-  Team: gezamenlijke studiedagen, bordsessies, gesprekkencyclus, teamoverleggen en IB-gesprekken.
-  Ouders: ouder-kind-gesprekken, ouderarena's, tevredenheidsonderzoek, MR, OV, TMO.
-  Bestuur: begeleidings- en kwaliteitsgesprekken.
-  Externe partners: bijvoorbeeld SWV (Samenwerkingsverband), SBZW (Schoolbegeleidingsdienst), PSZ (peuterspeelzaal), BSO (buitenschoolse opvang), overblijf, SPURD, etc. Structurele en incidentele overleggen die vanuit de samenwerking of het jaarplan gevoerd worden.

Vanuit deze lagen krijgen wij input. Wij ervaren dat we goed op weg zijn om de kernwaarden met de betekenissen vorm te geven binnen het onderwijs op Trifolium.

Om het gezamenlijk uitdragen op alle gebieden en binnen alle lagen daadwerkelijk tot uiting te laten komen, vraagt om het regelmatig voeren van het gesprek. Hierbij is reflecteren belangrijk.

Ambitie:

-  *De kernwaarden zijn daadwerkelijk zichtbaar in het dagelijks handelen van een ieder.*

2.2 Waarderen

Wat vinden wij van waarde voor onze leerlingen, voor de samenleving en voor het leren van de kinderen?

Wat de school van waarde vindt voor de toekomst van de kinderen hebben wij bij pijler één beschreven: "Bij het onderwijs op Trifolium gaat het er in essentie om dat leerlingen zelfverzekerd, krachtig en competent de volgende stap in hun ontwikkeling kunnen zetten."

Wij leren binnen alle lagen van en met elkaar. Dit willen we bereiken door de betrokkenheid van kinderen bij hun eigen leerproces te verhogen. Kinderen worden eigenaar van hun eigen leerproces.

Onze focus ligt op het coöperatief leren, talentontwikkeling door uitdagend onderwijs en het benutten van digitalisering.

Wij zorgen ervoor dat kinderen:

-  Ondernemend leren
-  Zich bewust worden van hun eigen kwaliteiten door binnen het leerproces in gesprek te gaan over het doel van de les en waar zij hier in staan.
-  Gestimuleerd worden in het maken van bewuste keuzes in hun leerproces
-  Binnen hun eigen mogelijkheden en behoeften de juiste begeleiding krijgen.

Het geven van vertrouwen en ruimte hiervoor komt voortdurend terug.

Ambitie:

-  *De kinderen voelen dat zij na 8 jaar basisonderwijs er écht toe doen! Vanuit het positief welbevinden zijn zij zich bewust van hun talenten, waardoor zij binnen hun vaardigheden en cognitieve capaciteiten in staat zijn om waardevolle inbreng te hebben in de wereld om hen heen.*

2.3 Leiderschap

Op welke manier kunnen wij bijdragen aan het denken en besluiten over onderwijs en wat is daarvoor aan inspiratie en professionalisering nodig?

Wij dragen zorg voor onze onderwijsontwikkeling door op alle lagen continu in gesprek te zijn met een open houding en open dialoog (samen) met kinderen, het team, de ouders, het bestuur en externe partners. Het (ondernemend) leren staat hierbij centraal. Ons doel is om de opbrengsten op alle terreinen te blijven verbeteren!

We zien hierbij drie verschillende rollen:

-  Adviserende rol
 - Kinderen: dagelijks evalueren van het leerproces, het houden van bordsessies in de klas en jaarlijks het gesprek voeren met een afvaardiging uit de groepen van de midden- en bovenbouw middels de leerlingarena.
 - Ouders: een vertegenwoordiging van de ouders heeft zitting in de MR of OV. Overleggen binnen deze geledingen vinden minimaal zes keer per jaar plaats. Ook houden wij jaarlijks een ouderarena waarin wij de ouders feedback vragen. En wordt er jaarlijks een tevredenheidsonderzoek afgenomen.
 - Team: met behulp van actieplan leerKRACHT, volgens een vast cyclus, ga je de verdieping in op het verbeteren van het handelen op de werkvloer. Inhoudelijke werkgroepen, welke zijn ingedeeld op interesses en talenten en tijdens de studiedagen.
 - Bestuur: op de domeinen personeel, onderwijs, financiën, ICT zijn medewerkers in dienst op bestuurskantoor waar de scholen advies kunnen vragen en waar de richtlijnen uitgezet worden.
 - Externe partners: SMW (schoolmaatschappelijk werk), SBD (schoolbegeleidingsdienst), SWV (samenwerkingsverband), buurtnetwerk, SPURD.
-  Besluitvormende rol

Vanuit de input die komt vanuit kinderen, ouders en het team worden besluiten genomen door de directie. Deze besluiten leiden tot een oplossing of actie waarbij het kind centraal staat.
-  Controlerende rol
 - Bestuur
 - Inspectie

Bij de onderwijsvernieuwingen kijken wij of deze passen binnen onze visie en missie van GROEI naar BLOEI. De kernwaarde ondernemerschap staat hierbij centraal. Ondernemen zien wij als initiatief nemen, handelen en actief leren. De rol van de leerkracht is steeds meer coachend in plaats van

sturend. Door middel van het stellen van de juiste vragen zetten we de kinderen aan het denken om het ondernemend leren te bevorderen. Op dit moment zijn de studiedagen van IPC hierbij helpend. Bij de bouwoverleggen en bij de bordsessies is dit een pijler die steeds weer terugkomt.

Wij halen de inspiratie uit verschillende bronnen: lesbezoeken bij elkaar, leerlingarena, ouderarena, kindgesprekken, literatuur, studiedagen op school, CPOW studiedagen, studiedagen vanuit het samenwerkingsverband, leerKRACHT sessies. Door het faciliteren van deze inspiratiesessies stimuleren verschillende gelederen het persoonlijk leiderschap bij de medewerkers die op alle lagen binnen de organisatie werkzaam zijn.

Iedere betrokkene werkt vanuit zijn eigen rol aan de verbetering van de onderwijskwaliteit.

Ambitie

-  *We zijn nooit uitgeleerd. Een ambitie hierbij is om de spiegel naar jezelf (zowel leerkrachten als bij de kinderen) te hebben en te houden. Reflectief te zijn in wat je aan het doen bent. Bewuste keuzes maken in het handelen. Het dagelijks handelen en het uitdragen van de visie is hierbij het uitgangspunt, waarbij de focus ligt op:*
- *vertrouwen geven*
 - *coachende rol van de leerkracht*
 - *kindgesprekken gericht op het proces*
 - *instructie naar behoeften, waarbij de kinderen zien wat ze nodig hebben en kritisch kijken naar hun eigen werk.*
 - *inzetten hogere orde vragen stellen, waarbij de vaardigheden analyseren, evalueren en creëren nodig zijn (Taxonomie van Bloom).*

2.4 Cultuur

Wat zien wij als kwaliteit van onderwijs en hoe krijgt dit vorm? Hoe is dit gerelateerd aan het pedagogische klimaat van onze school?

Het onderwijsaanbod, onderwijsleerproces en de leerresultaten zijn de kernbegrippen die cyclisch met elkaar verbonden zijn. In het dagelijks handelen van de leerkracht zie je dit terug. Vanuit het doel van de les, welke met de kinderen besproken wordt, wordt het gemaakte werk geanalyseerd en wordt het onderwijsaanbod voor de volgende dag of de komende periode afgestemd op de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Op schoolniveau analyseren wij minimaal twee keer per jaar. Op deze studiemomenten analyseren wij met elkaar de schoolresultaten. Hierbij wordt geëvalueerd of de ingezette interventies het gewenste resultaat hebben opgeleverd. Hieruit volgen acties die wij teambreed, bouwgerelateerd of in één groep specifiek gaan uitzetten.

Wij zien de school als een mini-maatschappij en bieden de kinderen de gelegenheid om de nodige sociale vaardigheden hiervoor te oefenen. Met het programma van De Vreedzame School leren de kinderen om op een positieve manier met elkaar om te gaan. De kinderen leren op een democratische manier beslissingen te nemen en een actieve bijdrage te leveren aan de sfeer en de gang van zaken in de groep, op school en daarbuiten. Dit bevordert niet alleen het plezier waarmee de kinderen naar school gaan, maar zorgt ook voor een werkklimaat waarin veel geleerd kan worden.

De leerkracht, de leerlingen en ouders zijn voor elkaar een rolmodel. De stem van alle geledingen wordt serieus genomen en gewaardeerd. Iedereen mag er zijn. De rol van de leerkracht is veelzijdig; hij is coachend, observerend, soms corrigerend en veelal begeleidend. Het pedagogisch handelen staat in relatie tot de visie GROEI.

Veiligheid op Trifolium als het gaat om goed leren, leven en samenleven borgen wij door:

-  Samen met de kinderen afspraken te maken over goed gedrag. Dit hangt zichtbaar in iedere klas. Daarnaast hebben wij als school vijf schoolregels die voor iedereen op school gelden.
-  Alle medewerkers en direct betrokkenen hebben voor de kinderen een voorbeeldfunctie. Een positieve benadering is hierbij het uitgangspunt.
-  De eerste vier weken van ieder schooljaar zijn de 'Gouden Weken', groepsbevorderende werkvormen worden dagelijks ingezet om te zorgen voor een pedagogisch klimaat waar iedereen zich veilig en geborgen voelt.
-  De principes van de Vreedzame School worden dagelijks uitgevoerd en gehanteerd.
-  Aan de kinderen van groep 7 en 8 wordt het volgen van een mediators cursus jaarlijks aangeboden. De mediators spelen een belangrijke rol in het oplossen van conflicten waarbij de veiligheid in het gedrang kan zijn.
-  Jaarlijks monitoren wij de sociale veiligheid middels een tevredenheidsonderzoek onder leerlingen, ouders en teamleden. Aan de hand van deze resultaten gaan wij met alle geledingen in gesprek, zoals met een leerlingarena en een ouderarena, en volgen er mogelijk acties.
-  In de groepen 1/2 wordt d.m.v. het observatie instrument KIJK! de sociaal emotionele ontwikkeling geregistreerd, vanaf groep 3 gebruiken wij hiervoor SCOL (Sociale Competentie ObservatieLijst). De kinderen in groep 6, 7 en 8 vullen in SCOL ook zelf een vragenlijst in. De gegevens uit beide instrumenten worden gebruikt voor het opstellen van het groepsplan gedrag. Tevens wordt er vanuit deze gegevens een schoolanalyse gemaakt en wordt het resultaat teambreed geanalyseerd.

Ambitie

-  *Wij zien dit als een voortdurend alert blijvend proces, waarbij niet uitgegaan kan worden over vanzelfsprekendheid. Een goede sociale veiligheid in en om de school zijn voorwaarden om goed te kunnen leren en samenleven.*

2.5 Dialoog

Hoe organiseren we de dialoog over wat goed onderwijs is met leerlingen, ouders en stakeholders.

Door middel van het inzetten van bordsessies, kringgesprekken, kindgesprekken, portfoliogesprekken, leerlingarena, lessen levensbeschouwelijke vorming, de lessen van De Vreedzame School, maar ook de inhoudelijke onderwerpen van bijvoorbeeld de begrijpend leeslessen m.b.v. de methode nieuwsbegrip (begrijpend leeslessen), etc. krijgt de leerkracht inzicht hoe de leerling denkt over goed onderwijs, de toekomst en de samenleving. De informatie die hieruit naar voren komt, bepaalt ons handelen als professional.

'Trifolium', de naam van de school, is een klaver. Alle klaversoorten hebben drietallige bladeren met steunblaadjes aan de voet van de bladsteel. Vandaar dit passende logo bij de naam van school. Het logo van de school symboliseert de handen van kind-ouder-leerkracht. De bloem met drie handen staat centraal voor de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de leerontwikkeling van het kind.

Wij zorgen voor ouderbetrokkenheid door een effectieve samenwerking tussen ouders en school waardoor leerlingen zich beter kunnen ontwikkelen. De kennis van ouders over hun kind wordt in ieder geval ingezet tijdens de (start)gesprekken, ondersteuningsteambijeenkomsten en de portfolio gesprekken.

School en ouders werken samen aan goed onderwijs en opvoeding. Waar school het verlengstuk is m.b.t. opvoeding, zijn ouders het verlengstuk voor het onderwijs dat hun kind op school aangeboden krijgt.

Wij vinden het belangrijk om kennis en ervaringen van verschillende organisaties, bijvoorbeeld SBD (schoolbegeleidingsdienst), SWV (Samenwerkingsverband), e.d., te ontvangen en ervaringen te delen om goed onderwijs te realiseren voor de kinderen.

Trifolium werkt nauw samen met de peuterspeelzaal, de buitenschoolse opvang en Spurd.

Op velerlei momenten wordt er gekeken of de samenwerking oplevert wat van belang is voor de ontwikkeling van het kind.

De school staat open voor feedback en andere meningen. Het gesprek voeren met elkaar vinden wij hierbij van groot belang. Bij tegenspraak en of kritiek zullen wij altijd uitzoeken in hoeverre dit een verrijking of een verbetering zal zijn. Zo nodig zullen wij ons onderwijs bijsturen; ons onderwijs blijft een bewegende, lerende organisatie.

Ambitie:

 *De input van alle geledingen (leerlingen, ouders en extern betrokkenen) als inspiratiebron blijven gebruiken en nog meer inzetten om het onderwijsaanbod voor alle leerlingen passend te maken.*
Het spreken van dezelfde taal onder alle betrokkenen.
Gebruik maken van elkaars talenten.

3. Uitgangspunten schoolbestuur CPOW

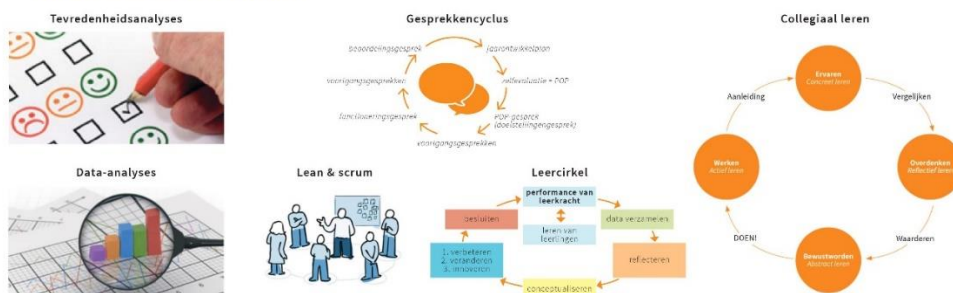
Ons beleid is gericht op het realiseren van de hoogst haalbare opbrengsten bij leerlingen, om te beginnen op het gebied van de basisvaardigheden; taal, lezen en rekenen. Voor wat betreft de medewerkers neemt de verdere professionalisering, gericht op hogere leeropbrengsten, een belangrijke plaats in. Bij het werken aan de opbrengsten hebben we aandacht voor het welbevinden van zowel de leerling als de medewerker. Talentontwikkeling staat hoog op de agenda. In het strategisch beleidsplan is dit terug te zien.



STRATEGISCH BELEID 2017 - 2021

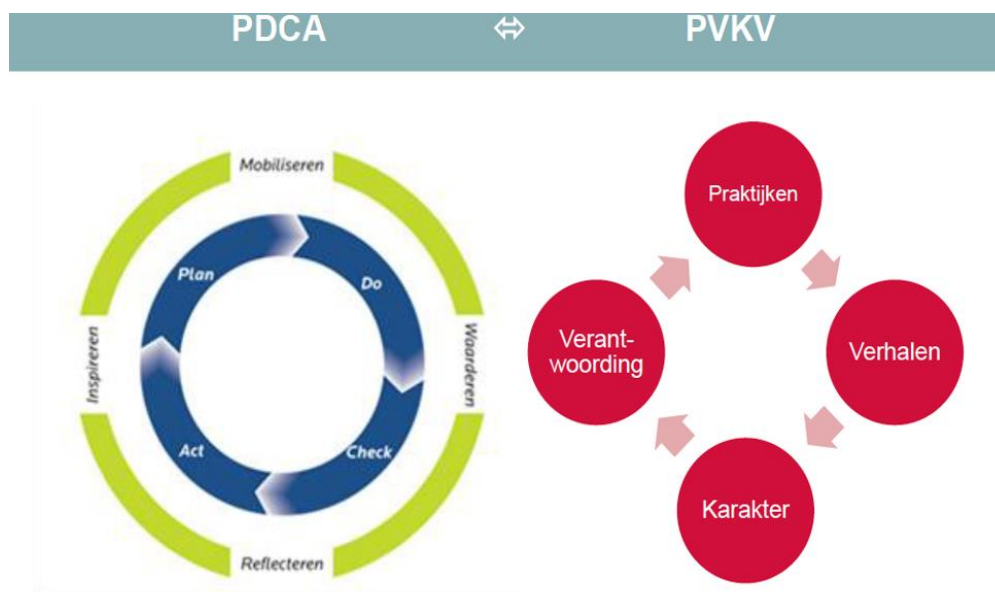


STRATEGIEËN EN MONITORING



Het beleid van CPOW concentreert zich rond de kernbegrippen: **professioneel, betrokken en vernieuwend**. Daarnaast staan begrippen als **opbrengstgerichtheid, resultaten en vakmanschap** centraal. De komende jaren zetten we niet alleen stevig in op het bereiken van optimale prestaties van de leerlingen, we leggen ook een duidelijke focus op de wijze waarop we goed, door waarden gedreven, onderwijs vormgeven. Het beschrijven van het karakter van de school dat je terugziet in de dagelijkse praktijk.

Naast de bekende PCDA cyclus die wordt gebruikt om de 'harde opbrengsten' te monitoren, starten we vanaf dit schooljaar met de PVKV cyclus om de 'zachte opbrengsten' in kaart te brengen en te monitoren.



Bij het gebruik van de **PDCA-cyclus** kijken we vanuit de feitelijkheid, de actualiteit. Daarbij gaat het over:

- leerdoelen en opbrengsten
- de taal van de didactiek
- citotoetsen en landelijk gemiddelde
- tekorten
- doorstroomcijfers
- leerproblemen en leerachterstanden

Bij de PDCA-cyclus is het de toekomst die voorspeld wordt vanuit de actualiteit ofwel voorspellende rationaliteit. Het gaat er hier om dat de maat genomen wordt vanuit, wat is: standaard leerling, standaard didactiek en standaardtoetsen.

De **PVKV-cyclus** wil daarbij een aanvulling zijn en is een creatieve herschrijving van betekenis:

De **P** staat voor Praktijk: er gebeurt al zoveel goeds in het onderwijs; dat is onze bron van goede onderwijskwaliteit (Being your story)

De **V** staat voor het waarderende Verhaal: we creëren hiervoor aandacht en focus en geven richting aan het goede (de bedoeling) van het onderwijs-pedagogisch handelen. (Telling your story)

De **K** staat voor karakter. In de besluitvorming, het oordelen, wordt duidelijk of en in hoeverre het waarderend verhaal doorwerkt in de praktijk van de schoolleiding en de leerkrachten. Is het karakter zichtbaar, merkbaar en ervaarbaar. (Living your story)

De **V** staat voor verantwoording. Door verantwoording stelt de school vast (in dialoog en tegenspraak) in hoeverre men ook de bedoeling van goed onderwijs realiseert. (Deliberating your story)

Het waarderende verhaal

Hoe sturen deze verhalen nu de alledaagse praktijk van de school? Uit de verhalen die collega's elkaar vertellen moeten de gezamenlijke bedoelingen duidelijk worden. 'Wat vinden wij goed onderwijs en welke verhalen horen daarbij?' Het verhaal wordt een uitdrukking van het karakter van de school en zodanig dat er door het team consistent gehandeld wordt: doen wat je zegt en handelen in overeenstemming met het verhaal of de bedoeling. Het karakter van de school wordt sterker als de pedagogische bedoelingen voor betrokkenen in de school helder zijn en ook daadwerkelijk leidraad zijn voor hun handelen. En daarbij is de wil van elke collega om hierin mee te gaan van essentieel belang. De leerkrachten moeten borg staan voor het verhaal van goed onderwijs. De leerkracht zelf moet borg staan voor het verhaal waar overeenstemming over is. Het moet duidelijk zijn dat jij als persoon het bent die dit wil. De wil, Ricoeur noemt dit de 'ipse identiteit', ofwel zichzelf zijn is essentieel. Dan zal in scholen zichtbaar zijn vanuit welke bedoelingen leerkrachten handelen. Dan zal de bedoeling zichtbaar zijn in het gedrag van leerkrachten, kinderen en overige teamleden. Dit veronderstelt dat de school (respectievelijk een leerkracht, de leiding en kinderen) kan uitleggen wat de samenhang is tussen de onderwijspraktijken die de school aanbiedt en de bedoelingen die men voor ogen heeft. Uitgaande van het feit dat onderwijspraktijken uitdrukking zijn van leerdoelen, betekent dit dat men moet kunnen aangeven wat de samenhang is tussen de doelen en bedoelingen. Wat heeft een keuze voor een bepaalde vorm van projectonderwijs, buitenschoolse activiteiten etc. te maken met het waarderende verhaal van goed onderwijs.

De verantwoording

Het laatste element van de cyclus is verantwoorden. Dit element is van belang omdat scholen in hun kwaliteitszorg in staat moeten zijn om te leren en daardoor zichzelf kunnen vernieuwen en verbeteren. Scholen moeten in staat zijn om het eigen karakter (identiteit) te versterken en daardoor hun positie in de omgeving versterken. Vragen die daarbij aan de orde komen zijn: Heeft de school wel het karakter dat zij zegt te hebben? Kun je dit zien in de praktijken die zij aanbiedt? Kun je dat zien in het handelen van de leerkrachten en het gedrag van de leerlingen? Verloopt de interactie tussen leerlingen en leerkrachten zoals is verteld? In hoeverre is haar verhaal niet alleen toekomstgericht maar ook waarheidsgetrouw en reeds aanwezig in de dagelijkse handel en wandel?

In dit proces van verantwoording denken we in steeds wijdere cirkels: allereerst de kinderen en de ouders, de stakeholders rond de school waarmee men samenwerkt of die betrokken worden in het onderwijs. Aan andere scholen in de omgeving, maar ook de samenleving in brede zin.

De verantwoording binnen de stichting CPOW krijgt op de volgende manieren vorm:

- jaarlijkse cyclus van bezoeken aan en gesprekken met de scholen, te weten:

- eerste begeleidingsgesprek door CVB
- formatiegesprek door stafmedewerker HRM
- begrotingsgesprek door de controller
- HRM & Arbo gesprek met verzuim coördinator en stafmedewerker HRM
- kwaliteitsgesprek door CVB
- tweede begeleidingsgesprek door CVB

Alle scholen maken gebruik van de Monitor Goed Onderwijs. Deze monitor biedt scholen de mogelijkheid om de eigen status per indicator bij te houden en alle bewijsstukken overzichtelijk te ordenen.

De constante verbetercultuur

Wij streven binnen CPOW naar een cultuur van 'elke dag samen een beetje beter'. In deze verbetercultuur leren leraren van elkaar en verbeteren samen het onderwijs, ondersteund door hun schoolleider. En betrekken zij alle leerlingen op school bij het verbeteren van lessen. Deze verbetercultuur is afkomstig van Stichting LeerKRACHT en is verankerd binnen de organisatie waarbij er twee medewerkers van CPOW de rol van *interne verandercoach* op zich hebben genomen om de organisatie te helpen door deze verbetercultuur iedere dag weer een beetje beter te maken.

De bordsessie

Korte effectieve werksessie, waarin de collega's en schoolleiding wekelijks de voortgang bespreken op doelen die gezamenlijk gesteld zijn.

Het gezamenlijk lesontwerp

De doelen die de teams stellen worden vertaald naar de dagelijkse lespraktijk. Door samen lessen voor te bereiden maken de leerkrachten gebruik van elkaars kennis en kunde en kunnen lessen worden verbeterd.

Het lesbezoek en de feedback

Van en met elkaar leren is de basis voor een goede les. Door regelmatig te kijken bij elkaar en samen te bespreken of de beoogde doelen worden bereikt, krijgen leerkrachten ideeën over hoe het nog beter kan.

De stem van de leerling

De leerling is de grootste inspiratiebron voor nieuwe lesdoelen. Zij kunnen bij uitstek feedback geven over het onderwijs en werken zo mee aan verbetering.

Bestuursniveau

Niet alleen op schoolniveau, maar ook bestuursniveau wordt er op deze manier gewerkt, alle afdelingen werken middels verbeterborden aan een constante verbetercultuur.

Het personeelsbeleid

Het personeelsbeleid binnen CPOW richt zich op het ontwikkelen en ondersteunen van de kwaliteit

van het leerkrachtgedrag. Hiervoor zijn verschillende programma's in het leven geroepen, afgestemd op de behoefte en ervaring van de medewerkers:

- Inductiebeleid voor startende leerkrachten;
- LIO begeleiding;
- Bovenschoolse coaching;
- Samenwerking met extern coachingsbureau;
- Scholingsaanbod op diverse gebieden;
- Zij-instroombeleid;
- Er is een werkgroep gestart Duurzame Inzetbaarheid die aan de hand een stappenplan de doelstelling van DI gaat verwezenlijken;
- Er is scholingsbeleid t.a.v. intern begeleiders in opleiding (IBIO) en schoolleiders in opleiding (SIO);
- Jaarlijks tevredenheidsonderzoek onder het personeel.

Met iedere werknemer wordt binnen een periode van 18 maanden de gesprekkencyclus doorlopen. Hiervoor maken wij gebruik van de digitale programma's Taakbeleid en Bekwaamheidsdossier van Cupella.

Mogelijke oplossingen voor het lerarentekort in de komende jaren:

- Onderwijs anders organiseren;
- Zij-instromers werven;
- Werkzoekende leraar weer voor de klas i.s.m het Participatiefonds;
- Gepensioneerde oud-collega's benaderen;
- Loopbaanperspectief onderwijsassistenten;
- Functie leraar ondersteuner (7) in het kader van duurzame inzetbaarheid;
- Uitbreiden flexibele schil.

Erik Abbink

Voorzitter College van Bestuur

Januari, 2019