

Schoolplan 2024-2028

Bogermanschool



Inhoud

Voorwoord	3
Bestuursdeel	4
1. Huidige situatie	6
2. Onderwijskundig beleid	9
2.1 Visie	9
2.2 Uitgangspunten van de school - Missie	9
2.3 Rollen	12
2.4 Terugblik	14
2.5 Swot	16
2.6 Opbrengstgericht werken in 4D	17
2.7 Doelen	20
2.8 Beslissingscultuur	32
2.9 Organigram	33
2.10 Hoe gaat de school om met taalachterstanden	34
2.11 Welke ondersteuning biedt de school naast de basisondersteuning	34
3. Meten van leerwinst	35
4. Samenwerken met collega-scholen	36
5. Versterken van leerklimaat/ gedragcultuur	37
7. Samenwerking met ouders	37
8. Kwaliteitszorg	38
9. Veiligheid	38
10. Gezondheid en welzijn	38
11. Schoonmaak	41
12. Ouders	41
13. Personeelsbeleid	42
13.1 bevoegdheidseisen personeel en op welke wijze onderhouden we bij collega's hun bekwaamheden?	44
13.2 welke personele maatregelen nemen we die bijdragen aan de uitvoering van ons onderwijskundig beleid	44
13.3 Wat is beleid t.a.v. vrouwen in de schoolleiding	44
14. Sponsoring	44
Literatuurlijst	45
Afkortingen	45

Voorwoord

Dit schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en het planmatig werken aan de verbeteringen van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten.

Het brengt de visie, de missie (de onderwijsaanpak) en de ambities van de school samen.

Het schoolplan is geschreven voor het team en sluit aan bij de actuele praktijk van onze school. De verbeteronderdelen worden omschreven in het verbeterplan/jaarplan en regelmatig besproken in het team.

Het plan is ook geschreven voor het schoolbestuur als handvat om te laten zien hoe de school vormgeeft aan het onderwijs en hoe wij onze kwaliteit willen verbeteren.

Het schoolplan is tevens geschreven voor de MR, het is een handvat voor het voeren van gesprekken met de MR.

Het schoolplan wordt ook beschikbaar gesteld voor ouders, zij kunnen deze opvragen bij de directie. De schoolgids en de Bogermanapp zijn echter de belangrijkste bron van informatie voor ouders, zij ontvangen een schoolgids aan het begin van het schooljaar en we helpen ouders om bij de aanmelding direct de app te installeren.

Het schoolplan is op initiatief van de schoolleiding geschreven, maar de onderwerpen zijn besproken met het team.

Het is echt de bedoeling dat dit ons plan is. De schoolleiding houdt rekening met het strategisch beleid en het meerjarenbeleid van het schoolbestuur. De MR heeft instemmingsrecht over de inhoud van dit plan.

Bestuursdeel

De Joh. Bogermanschool is onderdeel van PCBO. PCBO heeft 23 basisscholen, 4 scholen voor speciaal (basis)onderwijs scholen en 3 kind centra. Al onze scholen zijn verschillend, maar dragen vanuit dezelfde PCBO-visie én betrokkenheid bij aan de ontwikkeling van hun leerlingen.

Visie

Wij zien onze PCBO-scholen als een stabiele kracht in de dynamische omgeving van Rotterdam. Een oefenplek waar iedere leerling in veiligheid zijn of haar talenten kan ontwikkelen. Waar éxtra aandacht is voor leerlingen die dat nodig hebben, waar iedere leerling welkom is en zich ook welkom voelt. Vanuit onze christelijk geïnspireerde visie dragen we bij aan hun vorming tot volwaardige Rotterdamse burgers.

Visie op leren

Ieder kind op de scholen van PCBO heeft recht op het beste onderwijs. De leerkracht staat dagelijks voor de klas en bereikt de leerlingen. Dat betekent dat er geïnvesteerd wordt in het vakmanschap van leerkrachten. Leerkrachten werken samen met behulp van data, reflecteren en stellen zich lerend op.

Missie

PCBO wil een betekenisvolle bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen in Rotterdam. We bieden daarom ontwikkelingsgericht onderwijs en brede vorming aan op onze scholen. Dagelijks zetten 875 'hartwerkers' zich in om onze ambities waar te maken. Dit doen ze vanuit de vier PCBO-pijlers:

- kinderen centraal
- vakmanschap en meesterschap
- ouders als partner
- aandacht voor de wereld om ons heen

Kinderen centraal

Op PCBO-scholen heerst een klimaat van met én van elkaar leren. We willen het beste uit onze leerlingen halen en hen maximaal stimuleren om hun talenten te ontwikkelen. Dit alles binnen een structuur van duidelijkheid en een positieve omgang met elkaar. In ons lesaanbod krijgen de basisvakken taal en rekenen éxtra aandacht en naast onderwijs, hebben we ook veel oog voor brede vorming. Leerkrachten krijgen bij PCBO de ruimte om op hun eigen manier kinderen maximaal te laten groeien. Wij willen veilige scholen zijn waar ieder kind zich welkom voelt.

Vakmanschap en meesterschap

Vakmanschap en meesterschap: dát geeft de doorslag voor goed onderwijs. Wij investeren niet alleen in de professionele ontwikkeling van starters en zij-instromers, maar ook in de groei van onze overige leerkrachten en schoolleiders. Door onze kennis op peil te houden en ervaringen met elkaar te delen, versterken we onze kwaliteitscultuur. Op onze scholen werken dan ook leerspecialisten.

Ouders als partner

Hoe beter de afstemming en samenwerking tussen thuis en school, hoe groter de groei van leerlingen is. We stellen ons dan ook altijd gastvrij op en investeren onder meer in onderwijsondersteunende activiteiten. Daarbij bieden we, waar nodig, professionele begeleiding. Alles om het partnerschap met ouders te vergroten en zo het maximale uit onze leerlingen te halen.

Aandacht voor de wereld om ons heen

Onze scholen hebben een verbindende rol in de wijken waar ze staan. Deze rol versterken we door intensieve samenwerking met een netwerk van partners: het Nationaal programma Rotterdam-Zuid (NPRZ), gemeente Rotterdam, het samenwerkingsverband van 20 Rotterdamse schoolbesturen (PPO), organisaties voor buitenschoolse opvang, wijkorganisaties en het bedrijfsleven.

Iedere PCBO-school beschrijft in het eigen schoolplan op welke wijze de school binnen bovenstaande kaders uitvoering heeft aan het schoolbeleid. Daarbij richten scholen zicht op de eigen situatie vanuit de vraag: wat hebben onze leerlingen nodig? Van de scholen wordt

een planmatige uitvoering van het beleid gevraagd. Over de uitvoer van het beleid zijn het bestuur en de school voortdurend met elkaar in dialoog.

1. Huidige situatie

Eind 2023 hebben we de Pilot Goud Onderwijs met elkaar afgerond. Goud onderwijs kent drie succesfactoren: Effectief organiseren, werken vanuit het curriculum en een sterke gedragscultuur. Afspraken leggen we vast in kwaliteitskaarten en routines zijn uitgeschreven voor elke rol in de school. Routines en afspraken worden regelmatig besproken in vergaderingen en komen aan bod in de week brief (keek op de week).

De meeste kinderen bij ons op school komen de school binnen met een (leer)achterstand (schoolweging 37,8). Niet alleen het ontbreken van voorkennis, maar ook de beheersing van de Nederlandse taal, het opleidingsniveau van ouders en armoede (sociaal en economisch) zorgen voor deze achterstand.

Het is van groot belang dat wij als school zo vroeg mogelijk inspelen op het verkleinen van deze leerachterstanden. Daarom zijn we ook blij dat we een Peuterspeelzaal (PSZ) in de school hebben.

Met Goud onderwijs willen we de prestatiekloof dichten en willen we dat 95% van de kinderen 1F niveau halen en dat we ook meer kinderen afleveren op 2F niveau, vergelijkbaar met kinderen die in de randgemeente opgroeien. Wij geloven dat waar je wieg staat niet bepaalt wat je uitstroomniveau is.

Het is ons gelukt om in 2023 en 2024 boven het landelijk niveau scoren. Wij geloven nu nog meer dat de kinderen in de Rotterdam-Zuid dezelfde capaciteiten hebben om te kunnen leren zoals kinderen die elders opgroeien. Het is aan ons om dit uit te laten komen.

In het schooljaar 2020-2021 kwam Goud Onderwijs (CED- groep) op ons pad.

Goud Onderwijs is gebaseerd op de werkwijze van de Uncommon schools uit America (New York) en Engeland (Londen).

Kenmerkend voor een Goud school is het effectief organiseren. Dit houdt in dat er 2 schoolleiders aanwezig zijn op één school; een inhoudelijk-schoolleider en een operationeel-schoolleider. Waarbij de inhoudelijk-schoolleider zich voornamelijk bezighoudt met de onderwijskwaliteit. Daarnaast is er ook een kwaliteitscoördinator/ intern begeleider die over leren gaat en er is ook een decaan. De leerling-decaan richt zich op de gedragcultuur en de schoolcultuur in de school en draagt er zorg voor dat leerkrachten niet afgeleid worden van hun lesgevende taak door kinderen met gedragsproblemen. De leerling-decaan zal leerkrachten sterken in hun pedagogische aanpak. Zij zal oudercontacten onderhouden en contacten hebben met externen (zie ook hoofdstuk 2.2).

We werken vanuit een vaststaand curriculum met heldere (ik kan) doelen. Leerkrachten weten welke doelen cruciaal zijn en wat ze hen moeten leren. Hierdoor kunnen zij keuzes maken in hun lesmethode en wijken zij hiervan af als dat nodig is. De planning hiervoor maken zij in een vier-wekenplanning waarbij aangegeven wordt wat herhaal doelen zijn en nieuwe doelen. Om de 14 dagen hebben leerkrachten een gesprek (datameeting) met de inhoudelijk schoolleider over de doelen en of deze behaald worden en wat dat betekent voor de komende week. De inhoudelijk schoolleider bezoekt ook minimaal om de 14 dagen de groepen en ondersteunt leerkrachten in hun lesgeven. Wij geven les volgens het Doordacht Passend Lesmodel (DPL) en gebruiken de Teach technieken van Doug Lemov.

Een Goud school kenmerkt zich ook de door de verbetercultuur die er heerst. Alle collega's worden betrokken bij het duurzaam verbeteren van de onderwijskwaliteit en schoolcultuur. Door de andere vorm van organiseren te implementeren en de rollen anders te verdelen in de school staan leerkrachten centraal en kunnen zij zich hierdoor beter richten op de kwaliteit van de lessen. Goede lessen leiden voor leerlingen tot meer kansengelijkheid. Daarnaast versterken we onze schoolcultuur met een 30 dagen programma waarbij discipline en routines centraal staan om leerlingen meer gericht te krijgen op leren.

Dit project is gestart in januari 2021. Het implementeren van dit concept doen we samen met de Willem van Oranjeschool. De twee scholen zullen in de toekomst samengaan. De

schoolleider van de Willem van Oranje school en de schoolleider van de Bogermanschool zullen samen de directie vormen zoals hierboven omschreven.

Wanneer de scholen samengaan is nog onduidelijk. Hierin zijn wij afhankelijk van gemeentelijke stappen en hebben wij nog niet veel invloed op. De verwachting is binnen 5 jaar.

2. Onderwijskundig beleid

2.1 Visie

De Bogermanschool heeft met Goud Onderwijs als belangrijkste drijfveer ervoor te zorgen dat alle kinderen, ongeacht hun achtergrond kunnen profiteren van het beste onderwijs, op weg naar een goede toekomst. Met zijn allen dichten wij de prestatiekloof.

Wij vinden dat kinderen ongeacht hun achtergrond recht hebben op uitstekend onderwijs. We willen hen daarmee op weg helpen naar een goede toekomst. Wij streven ernaar de prestatiekloof te dichten. Wij geloven dat elk kind veel kan bereiken en stellen hoge verwachtingen en we zullen er alles aan doen om deze verwachtingen waar te maken. Wij stellen onze ambities niet bij, voor onze meest kwetsbare kinderen, maar liften ze naar 1F niveau of hoger door de instructie te intensiveren.

2.2 Uitgangspunten van de school - Missie

Op de Bogermanschool ligt de focus op leren. Wij streven ernaar dat de kinderen op een passend opleidingsniveau uitstromen en denken in kansen. Wij kennen alle leerlingen en hebben hoge verwachtingen van hen.

Ons onderwijs is uitstekend door:

- Focus op de leerkracht (scheiding van taken en -professionalisering)
- Focus in curriculum: diepte voor breedte
- Focus op voortgang: datasturing voor een beredeneerd aanbod.
- Focus op een sterke gedragcultuur
- Focus op duurzame kwaliteit
- Focus op kennisdeling

Op de Bogermanschool stellen we de leerkracht centraal stellen. Zij is degene die het verschil kan maken voor onze kinderen. Het lesgeven en voorbereiden is haar kerntaak, die zij zo goed mogelijk moet kunnen uitvoeren. Alle andere taken mogen haar niet van deze taak afhouden. Daar is de gehele organisatie op gericht.

We vinden het belangrijk dat leerkrachten de regie nemen over het lesgeven. Een goede leerkracht wil veel samenwerken, van en met elkaar leren en is gericht op verbetering. We faciliteren in tijd voor administratieve taken en de (team) scholing is gericht op het onderhouden en verbeteren van de onderwijskwaliteit met behulp van Teach technieken, het dpl-model, vakinhoud en burgerschap.

Wanneer leerkrachten kennis hebben van goed onderwijs, kunnen ze betere keuzes maken in hun aanbod. De studiedagen zullen dan ook gericht zijn op het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Leerkrachtvaardigheden worden 2 jaarlijks gemonitord en zijn bepalend voor de inhoud van teambijeenkomsten.

Wij bouwen bij de kinderen aan een stevige basis op het gebied van taal en rekenen/wiskunde. Wanneer deze basis stevig is, heb je hier profijt van bij andere ontwikkelingsgebieden. Daarom geven wij hier prioriteit aan, waardoor onze kinderen de beste kans van slagen hebben. Wanneer je kennis hebt, kun je verbanden gaan leggen en de wereld beter begrijpen.

Wij besteden meer tijd aan geletterdheid en Nederlandse taal. We willen de liefde voor lezen voeden en goede communicatieve vaardigheden breder ontwikkelen. De komende jaren gaan we dan ook een klassenbibliotheek en schoolbibliotheek ontwikkelen en werken via de Gouden leesaanpak aan leesplezier.

Door kennis van de wereld zullen onze kinderen uitgroeien tot kritische wereldburgers die kunnen participeren in een democratische maatschappij waarbij zij respect hebben voor de wereld om hen heen en zichzelf. Wij bieden naast de zaakvakken en burgerschap daarom ook sport, techniek en cultuur aan middels het Lekker Fit programma, de Dagprogrammering en IKEI (ieder kind een instrument) van de SKVR. Ook maken kinderen kennis met diverse sport en cultuurprogramma's via de Dagprogrammering, de SSV en het Cultuurpact. De kinderen bij ons op school hebben hierdoor 10 uur extra onderwijstijd. We hopen hier in de toekomst nog beter op aan te sluiten met de Dag programmering zodat we echt kunnen werken aan gelijke kansen. We denken aan nog meer Dubbel dosis lessen (High

tutoring dosis) tijdens de leertijdverlenging. Op dit moment ontvangen alleen de kinderen van groep 3 en 4 Dubbel dosis voor rekenen en lezen.

We werken vanuit een vaststaand curriculum. De CED-groep heeft voor ons uitgezocht welke doelen cruciaal zijn en welke stap er onderligt. We streven ernaar dat onze resultaten gelijkwaardig worden aan de resultaten op andere scholen van omliggende gemeenten en vergelijkbaar of hoger zijn dan scholen met dezelfde schoolweging. We willen dat kinderen op De Bogermanschool dezelfde kansen krijgen als kinderen in andere wijken. De data vormen het uitgangspunt van onze koers. Wij werken volgens het 4D model en om de 4 weken wordt deze ingezet. We bespreken in de datameeting hoe we de doelen gaan bereiken en welke kinderen iets extra's nodig hebben om aangehaakt te blijven.



Kinderen die meer aankunnen krijgen bij ons op school een verdiepingsaanbod. Wanneer verbreding beter past kunnen we dit hen aanbieden via het Zuider+ gymnasium.

In ons team staan we voor elkaar klaar, maar eenieder is verantwoordelijk voor zijn eigen deel in de organisatie zo vormen we samen een eenheid. Waarin in ieder voor zijn eigen deel de regie en de verantwoordelijkheid neemt. We werken gezamenlijk aan een fijne teamcultuur waarbij de 'Gouden tien van teamcultuur' centraal staan.



Op onze school hechten we veel waarde aan een veilig klimaat met duidelijke routines, regels en afspraken. Zo volgen we een 30 dagen programma waarbij de schoolroutines worden neergezet. Leerkrachten ontvangen bij aanleren en uitvoeren van de routines ondersteuning van elke loslopende collega. Samen dichten we de prestatiekloof.

2.3 Rollen

Om het bovenstaande goed voor elkaar te krijgen is het van groot belang dat de organisatie goed draait. Zo werken we met verschillende rollen in onze school; de Operationeel schoolleider, de Inhoudelijk schoolleider, de Intern Begeleider, de Decaan, de leerkracht en de startende leerkracht.

Hieronder volgt een korte profielbeschrijving:

Operationeel schoolleider

Als operationeel schoolleider zul je samen met de (inhoudelijk)directeur een school leiden en samenwerken om ervoor te zorgen dat je leerlingen een excellente schooltijd krijgen. Je geeft o.a. leiding aan een team van operationele medewerkers (conciërge, administratief medewerker, medewerker ouderbetrokkenheid). Je draagt er zorg voor dat alles is geregeld in de school. Daar horen ook de bestellingen, de financiering, de formatie en de vacatures bij.

Inhoudelijk schoolleider

Als inhoudelijk schoolleider (instructional leader) ben je de spil binnen de school t.a.v. het primaire proces binnen de school, je bent veel in de groepen en ondersteunt leerkrachten. Samen met de operationele schoolleider zul je de school leiden en ervoor zorgen dat leerlingen en leerkrachten een excellente schooltijd krijgen.

Intern Begeleider

De intern begeleider levert een belangrijke bijdrage aan te aan het vergroten van de kansen van de (zorg)leerlingen binnen de school. De intern begeleider ondersteunt daarbij de leerkrachten bij het uitvoeren van mogelijke aanpassingen van het onderwijsprogramma

zodat leerlingen in staat blijven de ambitieuze doelstellingen te behalen. De intern begeleider werkt nauw samen met de inhoudelijk schoolleider en de decaan. Zij stuurt ook de eventuele RT-ers aan. Zij maakt analyse en houdt opbrengst-vergaderingen.

Decaan

Je werkt samen met directie en interne begeleider om ervoor te zorgen dat alle leerlingen hoge opbrengsten halen en de normen en waarden van de school geïnternaliseerd zijn. De leerlingdecaan helpt mee om een positieve, gestructureerde, consequente, liefdevolle en gedisciplineerde schoolcultuur te bereiken en te behouden. Daarnaast ondersteun je leerkrachten door intensief samen te werken op het gebied van gedragsproblematiek en de aanpak daarvan. De leerlingdecaan is een gedragsspecialist. Zij is erop gericht dat kinderen zoveel mogelijk onderwijs kunnen krijgen ook als ze niet zo lekker in hun vel zitten. Zij werkt nauw samen met SMW en de lb-er. Zij geeft burgerschap vorm in de school.

Leerkracht

De leerkracht werkt met Teach en hanteert het DPL model. Houdt zich aan vaste schoolafspraken en routines. Zij is verantwoordelijk voor het volgen van de ontwikkeling van de kinderen en schakelt hulp van een decaan of IB-er als de ontwikkeling dreigt vast te lopen. Samen zullen zij bekijken wat de leerkracht kan doen om de ontwikkeling toch op gang te krijgen. Soms is het nodig om op te schalen naar een ander zorgniveau. De leerkracht ontvangt klassenbezoeken en is er opgericht het elke dag een beetje beter te doen. De leerkracht maakt 4 wekenplanningen nav verzamelde data en heeft datameetings met de IB-er of inhoudelijk schoolleider

Startende leerkracht

Een startende leerkracht volgt boven schoolse intervisie bijeenkomsten en wordt sterk aangeraden gesteld om een Teach-certificaat te halen. Verder willen we dat de startende collega het eerste jaar vrij is gesteld van commissies. Daarnaast ontvangt deze leerkracht intern extra begeleiding op de DPL en heeft deze leerkracht frequenter klassenconsultaties en leerling besprekingen.

Onderwijsassistenten/ leraarondersteuner/ eventmanager

Bij ons op school werken ook Onderwijsassistenten en leraarondersteuners. Ook zij werken vanuit het Teach en houden zich aan de vaste routines. Zij ondersteunen de leerkracht zodat deze goed les kan geven. Ook werken zij in kleine kringen met de kinderen.

De eventmanager regelt allerlei activiteiten op dusdanige wijze dat leerkrachten er zo min mogelijk werk aan hebben we toch onze vieringen kunnen doen. Zo kunnen leerkracht zich blijven richten op hun lesgevende taak en de voorbereidingen hiervan.

2.4 Terugblik

Op de Bogermanschool is altijd hard gewerkt. Er is geprofessionaliseerd d.m.v. van scholing op feedback geven en ontvangen en is er gezocht naar structuur waarbij leerkrachten met en van elkaar konden leren. Ondanks deze scholing werkte men toch liever in zijn eigen klas was er soms nog onvoldoende veiligheid om een verbetercultuur te creëren. Daarnaast verzorgden leerkrachten een lange tijd zelf de verlengde leertijd en hadden zij veel niet-lesgevende taken waardoor de voorbereiding van de lessen en het van en met elkaar leren onder druk kwam te staan.

De zorgstructuur was niet helder vastgelegd en zorgde voor onduidelijkheid. We hebben veel kinderen die iets extra's nodig hebben wat veel van iedereen vraagt.

We zijn in schooljaar 2020-2021 in januari gestart met de pilot Goud onderwijs. We hebben de rollen verkend en zijn gestart met 1 focusgroep. In de rest van de school rolde we routines uit en leerden we Teach technieken. Er kwam al snel rust in de school, de Teach technieken werden goed ontvangen en langzaamaan werden collega's enthousiaster.

De opbrengsten gingen niet direct omhoog maar de effectieve lestijd wel. Ook het lesgeven werd leuker. We verloren ook collega's dat gaf spanning zeker in de tijd van de grote tekorten. Een halfjaar na de start erna gingen we met de groepen 2, 6 en 7 aan de slag. In groep 7 was lichte groei in leeropbrengsten waarneembaar. Vervolgens kwam deze groep in groep 8 en groeide zij gestaag, er werd een behoorlijke leerwinst gemaakt.

Deze groep 8 heeft een record gevestigd op de Iep eind-toets. We hoopten naar het landelijkgemiddelde toe te groeien maar gingen er met 3 punten overheen.

We zijn trots!

Echter blijven de tussenopbrengsten op de Bogermanschool nog onvoldoende en zorgwekkend. Op de gebieden woordenschat, begrijpend lezen en rekenen scoren we zwak. Spelling en technisch lezen zijn wel voldoende.

En in 2020/2021 hebben we natuurlijk last gehad van Corona. We waren net gestart met Goud Onderwijs. We hebben met elkaar gezocht naar hoe we het thuisonderwijs konden gaan vormgeven. Het vaststellen van cruciale doelen kwam hiermee in een stroomversnelling.

2.5 Swot

We hebben met de stuurgroep een SWOT-analyse gemaakt. Die ziet er als volgt uit;

Sterkten Sociaal emotionele ontwikkeling Pedagogisch klimaat. DPL Spelscript in VVE groepen VVE- PSZ in school. Meedenkend team. OGW 4 D model. 4 wekenplanning (beredeneerd aanbod) Kwaliteitskaarten. Dubbel Dosis (High dosage tutoring). Routines Teach Technieken Kwaliteitsversterkend handelen in VVE groepen Gouden leesaanpak (groepslezen) Effectief organiseren Data meetings Keuzes maken in lessen, leerkracht heeft regie Eventmanager Binnenplein peuters/ kleuters Schoolzorgteam SMW Externe Fysio in huis Binnenplein voor kleuters en peuters Schoolzorgteam Smw (2,5 dag) Externe Fysio in huis	Zwakten Individuele plannen voor leerlingen. Geen kennis over en onvoldoende herkennen van begaafdheid. Inzet onderwijsassistenten op leren bij kinderen. Planning Gezamenlijk lessen voorbereiden. Onvoldoende duidelijk hoe kwaliteit gewaarborgd blijft op bestuurlijk niveau. Overzicht houden op je groep zonder onnodig veel nakijkwerk te doen Men wil nog niet bij elkaar kijken.
Kansen DP effectief inzetten en integraal maken. Ouders inzetten bij leerproces. Samenwerken met buurtschool Fusie met andere school. Studenten in de school (BROS) Positionering Bij elkaar kijken	Bedreigingen Programma van eisen van DP is niet haalbaar en niet effectief. Leerkrachten te kort. Kwaliteit onderdruk: zorg/ gedrag- inzet externe organisatie en andere scholen hebben wachtlijsten. Oud gebouw, veel energieverlies. Instroom PSZ is veel te laag

2.6 Opbrengstgericht werken in 4D

Een leerkracht heeft de meeste invloed op de prestaties van de leerling. Een goede instructie van de leerkracht is daardoor alles bepalend. De basis van goed onderwijs ligt bij de didactiek en een veilig klimaat (relatie). Om die goede instructie te kunnen geven hebben leerkrachten kennis nodig m.b.t. de 10 didactische principes van Rosenshine en kunnen zij werken volgens het DPL-model. Leerkrachten worden bij ons op school voortdurend getraind en geschoold in DPL, Teach en vakinhoudelijk om uitstekend onderwijs te verzorgen.

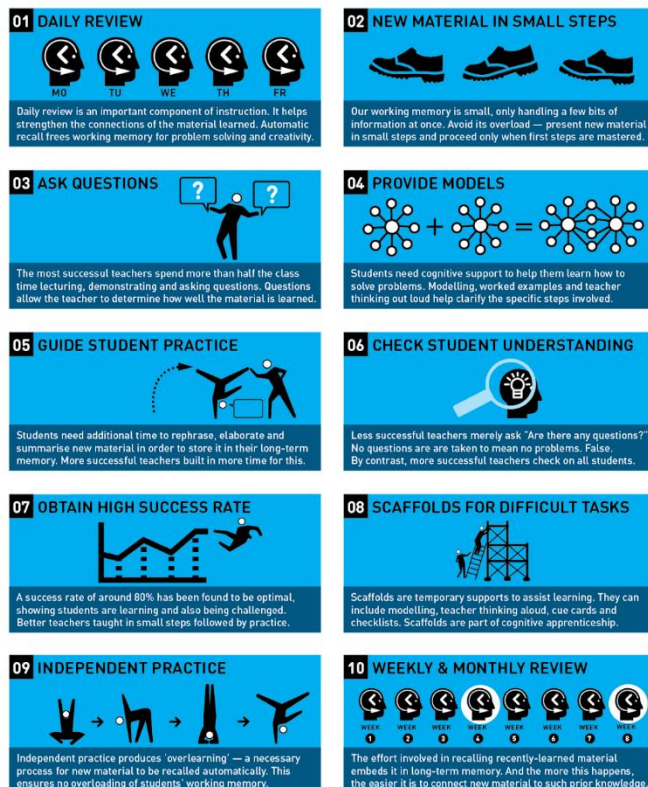
THE PRINCIPLES OF INSTRUCTION

TAKEN FROM THE INTERNATIONAL ACADEMY OF EDUCATION

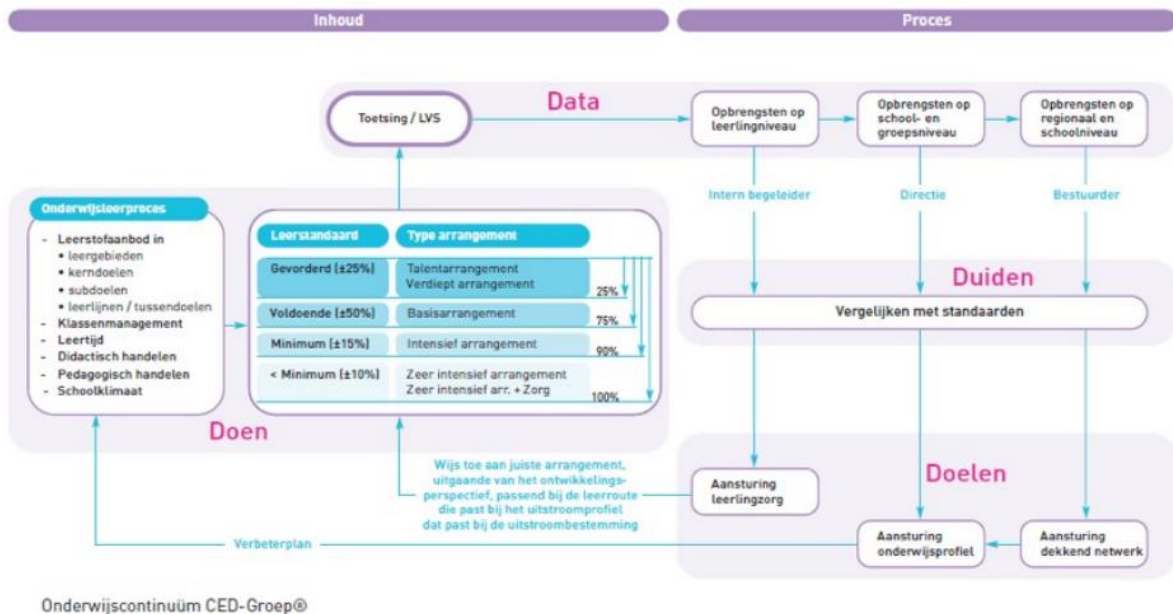
This poster is from the work of Barak Rosenshine who based these ten principles of instruction and suggested classroom practices on:

- research on how the brain acquires and uses new information
- research on the classroom practices of those teachers whose students show the highest gains
- findings from studies that taught learning strategies to students.

HOW2
teachinghow2a.com



Daarnaast werken wij volgens het opbrengst gericht 4D model. Tijdens 2 wekelijkse afspraken tussen leerkracht en inhoudelijk schoolleider bespreken we het onderwijsleerproces op groepsniveau en sturen we op leerstofaanbod, klassenmanagement, leertijd, het didactisch handelen en pedagogisch handelen en het schoolklimaat. Deze afspraken noemen we datameetings



Op de Bogermanschool liggen de zorgen rondom de resultaten op bijna alle vormingsgebieden, van peuters tot de leerlingen van groep 8. Onze kinderen missen veel voorkennis, hebben weinig kennis van de Nederlandse taal en er is veelal sprake van sociale en economische armoede binnen het gezin. We willen groei realiseren, door de leerkrachtvaardigheden te versterken. We doen dit door in te zetten op routines, en sterke didactische-lessen te geven.

Wanneer wij als school inspelen op het verkleinen van de leerachterstanden/dichten van de prestatiekloof door te werken vanuit een gegarandeerd curriculum, zullen we goed moeten weten wat kinderen aan het einde van het schooljaar moeten beheersen. Kennis van de leerlijnen is hierbij onontbeerlijk. In alle groepen is er dan ook een doelenboekje aanwezig waarin we de vorderen van groep bijhouden.

Wanneer kinderen iets moeilijk vinden zullen we de intensiteit van instructie verhogen, we zullen doelen niet verlagen. We streven er naar dat alle kinderen de minimum gestelde doelen vanuit het gegarandeerde curriculum zullen behalen zodat we alle kinderen op 1F

niveau zullen afleveren. Om ervoor te zorgen dat leerlingen een passende instructie krijgen besteden we veel aandacht aan het verzamelen en duiden van data. Deze data helpen de leerkrachten de voortgang van de leerlingen te volgen en te bepalen wanneer leerlingen ondersteuning nodig hebben. Onze lessen zijn gericht op het aanbrengen van kennis en het hebben van succes(ervaringen). Het hebben van succes(ervaringen) leidt tot motivatie.

Op onze school hebben kinderen een verlengde leertijd van 10 uur. Elk uur van de dag is gewijd aan leren van kinderen.

We bieden 6 uur leertijd aan op school en daarnaast ook 4 uur Dagprogrammering buiten schooltijd aan waarin kinderen hun lestijd (mee) kunnen verlengen tot 10 uur. Deze activiteiten zijn meer gericht op de brede vorming (cultuur en sport) met uitzondering van de Dubbel Dosis lessen voor groep 3 en 4.

We hebben hierin niet alle regie, door het programma van eisen van de gemeente kunnen we ons nog onvoldoende richten op de kwaliteit van deze leertijduitbreiding. Terwijl de kwaliteit er alles toe doet. De directie heeft daarom met mededirecteuren het 'Meesterlab' opgericht wat bestuurs-doorbrekend werkt. Dit Meesterlab zoekt steeds de verbinding met de gemeente om zo meer invloed te krijgen op het programma van eisen van de Dagprogrammering. Het Meesterlab is ervan overtuigd dat de expertise over wat kinderen nodig hebben op de scholen aanwezig is en dat de scholen hier ook meer de regie over moeten krijgen.

Onze school is een veilige omgeving, waar leraren zich kunnen richten op lesgeven en leerlingen komen tot leren. Wij onderwijzen, herkennen en versterken goed gedrag en we tolereren ongewenst gedrag niet. We accepteren geen excuses voor ongewenst gedrag. We hanteren een nul- tolerantie als het gaat om verbaal en fysiek geweld.

We starten de eerste schoolweken en na de kerstvakantie met een 30 dagen programma (De goudenweken) waar afspraken en routines worden geoefend en ingeslepen. In die eerste weken werken we aan het versterken van het groepsgevoel en het aanleren van routines. We gebruiken de methode Kwink om de sociale vaardigheden te oefenen. We

volgen de SEO d.m.v. de Viseon en er wordt elk jaar een LTP afgenomen. De school beschikt over een SMW-er, een pest-coördinator en we zijn in het bezit van een pestprotocol. De kinderen hebben door Lekker Fit extra gymlessen waar de sociale vaardigheden extra worden geoefend; te denken valt aan; winnen en verliezen, ergens goed in zijn of juist minder goed, elkaar helpen, samenwerken, elkaar ondersteunen en motiveren.

We willen de school zo organiseren dat elk kind elke teamlid van de school kent. We bereiken de beste resultaten wanneer ouders en school samenwerken. We houden ouders goed op de hoogte van de doelen van kinderen en hun vorderingen.

Door afspraken m.b.t. regels en routines in de school te borgen, middels kwaliteitskaarten, komt er meer rust en ruimte om effectiever te werken. Doordat wij ons niet steeds hoeven af te vragen hoe we iets aanpakken, kunnen we efficiënter werken. Collega's moeten zich committeren aan de afspraken die we met elkaar maken. Ook willen we regelzaken die niets van doen hebben met onze kerntaak meer kunnen overlaten aan onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners, conciërge, administratief medewerker zodat leerkrachten zich echt kunnen richten op hun kerntaak.

2.7 Doelen

Welke doelen wil de school bereiken?

We hebben een schoolstandaard vastgesteld voor schooljaar 2024-2025

	1F %	2F/ 1S %
Schoolambitie voor 2024-2025	95 (RG)	60 (RG)
Absolute ondergrens inspectie	85	34
2024-2025 (streefniveau LG schoolwegingsgroep)	92,1	45,4
Taalverzorging (spelling) over 3 schooljaren (gem. scholen vergelijkbare schoolweging)	98,6 (95,3)	68,6 (50,9)
Lezen (begrijpend lezen) over 3 schooljaren (gem. scholen vergelijkbare schoolweging)	98,6 (95,5)	60,0 (55,2)
Rekenen over 3 schooljaren (gem. scholen vergelijkbare schoolweging)	91,4 (86,3)	32,9 (33,6)

Hieruit blijkt dat we onze resultaten voor rekenen sterk moeten verbeteren. Dit nemen we op in de onderstaande doelen.

We willen onderstaande doelen binnen de komende 4 jaar bewerkstelligen:

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
--	-----------	-----------	-----------	-----------

Borgen Teach Technieken	Controleren van begrip Studiehouding	Studiehouding Ratio	Ratio De vijf pijlers van de klassencultuur	De vijf pijlers van klassencultuur Studiehouding
Borgen DPL	Active verwerking Einde van de les Rosenshine	Start Interactieve instructie	Interactieve instructie Actieve verwerking Rosenshine	Actieve verwerking Einde van de les
Borgen Kwaliteitskaarten	Deze komen het gehele jaar aan bod	Deze komen het gehele jaar aan bod	Deze komen het gehele jaar aan bod	Deze komen het gehele jaar aan bod
Borgen Routines	Routines buiten en binnen de klas	Routines buiten en binnen de klas	Routines buiten en binnen de klas	Routines buiten en binnen de klas
Borgen Burgerschap	Beleidsplan Pestprotocol Soc emo Kwaliteitskaart Risicomonitor Week tegen pesten	kwaliteitskaart	Missie en Visie	Beleidsplan bijstellen
Invoering nieuwe methoden	Oriëntatie Taal en Spelling en WO methode Gouden leesaanpak	Invoering Taal en spelling Oriëntatie Wereld-oriëntatie Gouden leesaanpak Oriëntatie nieuwe methode leesonderwijs groep 3	Invoering Wereld Oriëntatie Gouden leesaanpak Nieuwe leesmethode gr 3	Gouden leesaanpak
Kwaliteitsversterkend handelen	Groepsruimte visie ouderbetrokkenheid	Observeren Registeren Rotterdams A kwaliteit Doorgaande leerlijn	Ontwikkeling, begeleiding, zorg en externe zorg Kwaliteitszorg en ambitie	Pedagogiek Didactiek
Bibliotheek/ klassenbieb/ leesmotivatie	Opzetten klassenbieb en schoolbieb en	Opschonen klassenbieb en schoolbieb	Aanvullen klassenbieb en schoolbieb	Opschonen klassenbieb en schoolbieb

	deze aanvullen met de nieuwste boeken			
Studenten opleiden Bross	Uitdragen van een gezamenlijk beroepsbeeld van de leraar. Bekendheid van Goud Onderwijs op de Pabo. Scholing van 1 praktijkbegeleider en het hebben van 5 opleidingsplaatsen.	Missie en Visie ontwikkelen op het begeleiden van studenten. Alle leerkrachten doen opleiding van praktijkbegeleider. Het hebben van 7 opleidingsplaatsen Bekendheid van Goud Onderwijs op de Pabo.	Uitdragen van een gezamenlijk beroepsbeeld van de leraar. Het hebben van 10 opleidingsplaatsen. Bekendheid van Goud Onderwijs op de Pabo.	Herhaling van opleiding praktijkbegeleiders. Het handhaven van 10 opleidingsplaatsen. Bekendheid van Goud Onderwijs op de Pabo.
Begrijpend luisteren	verteltafel	3 begrijpend luisterlessen in de week in groep 1 en 2	Verdiepen in thuiscultuur en dit integreren in het (lees)onderwijs	Borgen van begrijpend luisteren
Begrijpend lezen	Gouden leesaanpak + estafette Implementeren in alle groepen.	Gouden leesaanpak + estafette Borgen en consulteren	Gouden leesaanpak + estafette Borgen en consulteren	Gouden leesaanpak + estafette Borgen en consulteren
Datameeting	2-wekelijkse afspraken en hierin differentiëren	2-wekelijkse afspraken en hierin differentiëren	2-wekelijkse afspraken en hierin differentiëren	2-wekelijkse afspraken en hierin differentiëren
Zorg	Zorgplan evalueren en bijstellen Dyslexie en Dyscalculie	SOP Dyslexie en Dyscalculie plan evalueren	Zorgplan herschrijven Dyslexie en Dyscalculie plan evalueren	Zorgplan evalueren Dyslexie en Dyscalculie plan ontwikkelen SOP

	plan ontwikkelen SOP	Zorgniveaus aanpak evalueren en aanpassen	Zorgniveaus aanpak evalueren en aanpassen	
Verbetercultuur	Leiderschap wordt meer gespreid waarbij verschillende personen meer de leiding nemen op basis van hun expertise. Literatuur gaat onderdeel worden van studiemoment en	Verbeterpunt en worden meer onderzoeksmatig aangevlogen door collega's met expertise. Samenwerkingscultuur versterken De school wordt meer een lerende organisatie. Directie weet hoe je leiding geeft aan een lerende organisatie	Kennis en expertise nog meer benutten. Door bv Lean Agil of stichting leerkracht.	Er ontstaat een samenwerkingscultuur waarbij leerkrachten benieuwd zijn naar elkaars ideeën en meningen. Zij opereren hier meer zelfstandig in en pakken hun eigen leiderschapsrol. De Bogermanschool is een lerende organisatie.
Schoolrapport	Digitaal school opzetten vanuit Leerling in beeld of Esis	Digitaal schoolrapport in gebruik nemen	Digitaal schoolrapport evalueren en bijstellen	
Vaktraining Goud onderwijs	Begeleid spel (remko Appel) + begrijpend luisteren borgen Gr 2-geletterdheid	rekenen	Mondelinge taal Beginnende geletterdheid	Begeleid spel + begrijpend luisteren
Positionering	Verbeteren van de website en de schoolgids	Bijhouden van de website en zichtbaarder worden in de wijk door:	Voorbereiden 100 jaar bestaan	100 jarig bestaan! (1928)
MR	Jaarplanning maken			

	Checken statuten en reglement Vastleggen afspraken: budget, uren verhouding			
Samenvoegen van de scholen				

1. Werken vanuit een eenduidige visie

Op de Bogermanschool is er mede door de invoering van Rotterdams Goud een heldere visie. In het team was er nog te weinig kennis over hoe kinderen het beste kunnen leren of het was onvoldoende geborgd waardoor kennis de school uit verdween. Er zijn nog weinig collega's met een master-opleiding in de school die anderen daarin zouden kunnen verrijken. Zonder kennis is het lastig om je te verbeteren. Met Rotterdams Goud zijn we toegegroeid naar een lerende organisatie en onze studiedagen zijn gericht zijn op het verbeteren van leerkrachtvaardigheden en onze kennis over leren vergroten.

2. Borgen van afspraken, lesmodellen en routines

Door het steeds terug laten keren van het DPL-model, de routines en de Teach technieken en leerkrachten hierin te ondersteunen blijven de leerkrachten vaardigheden op niveau. Afspraken liggen vast in kwaliteitskaarten, deze worden regelmatig geëvalueerd.

De kwaliteit waarborgen we door de focus te houden op wat echt belangrijk is. En dat is goed lesgeven. We doen dit door een jaarplan te maken. Het zorgplan te volgen en afspraken vast te leggen in kwaliteitskaarten. We monitoren hoe leerkrachten het DPL toepassen en baseren op deze data onze studiedagen. De inhoud van de studiedagen worden jaarlijks vastgelegd. Leerkrachten krijgen 2-wekelijks klassenbezoeken op Teach en DPL en dit gaat in de vorm van coaching on the job.

Nieuwe collega's zijn verplicht een Teach scholing te volgen en volgen intern bijspijker cursussen.

3. Burgerschap

Onze school is een afspiegeling van de wijk en de wereld. Hier komen leerlingen en teamleden uit verschillende culturen en geloven samen. We geloven sterk in het belang van het voorbereiden van kinderen op een wereld vol diversiteit. Daarom leren we hun om met respect om te gaan met verschillende ideeën, naar elkaar te luisteren en een eigen mening te vormen. Ons streven naar verbinding vormt de basis van ons onderwijs.

Onze school is een ontmoetingsplek, hier groeien vriendschap en begrip voor elkaar en worden kinderen wereldwijd.

In een tijd waarin tegenstellingen in de samenleving toenemen, is het belangrijk dat leerlingen op school leren wat democratisch burgerschap inhoudt. Dit omvat het leren omgaan met anderen, verschillende groepen en het leren van de confrontatie en wrijving die hiermee gepaard kan gaan.

Het creëren van een veilige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn, is essentieel voor effectief leren. Onze school streeft ernaar om een voorbeeld te zijn van een democratische, inclusieve samenleving. We streven ernaar om onze kinderen "op Zuid" dezelfde kansen te geven als kinderen elders. Vanuit Rotterdams Goud is er een focus op de school- en gedragscultuur. Duidelijke regels en afspraken zorgen voor orde en rust, waardoor een omgeving ontstaat waarin kinderen komen tot leren.

Binnen de school worden routines ingezet om duidelijkheid en houvast te bieden aan de kinderen. Een decaan houdt toezicht op de school- en gedragscultuur en werkt samen met de leerkrachten om hier actief invulling aan te geven. Zo wordt onze school een plek waar kinderen niet alleen leren, maar ook worden voorbereid op een diverse en inclusieve samenleving.

Goud Onderwijs is gericht op het verkleinen van kansenongelijkheid door uitstekend onderwijs op scholen in met name achterstandswijken. Goud Onderwijs creëert op de school een omgeving waarin uitstekend onderwijs met hoge resultaten de norm zijn. Binnen een positieve en veilige school waarin duidelijke regels en afspraken gelden, worden de leerkrachten begeleid, gecoacht en ondersteund. De leerkracht krijgt op deze manier tijd en ruimte voor goed onderwijs en focust zich op de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen. De basis van GOUD ligt in drie pijlers: Effectief organiseren, Sterk curriculum en een Positieve schoolcultuur. De visie van GOUD sluit inhoudelijk als volgt aan op de wetgeving Burgerschap:

- GOUD-scholen werken vanuit duidelijke regels en afspraken over gedragsnormen en waarden. Dit sluit aan bij het **eerste wetsartikel**, waarin respect voor- en kennis van de basiswaarden van de democratie centraal staat.
- GOUD-scholen leggen een focus op het aanleren van de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen. Hier betreft het competenties (genoemd in het **tweede artikel** van de wet) die leerlingen naar de visie van GOUD Onderwijs nodig hebben om deel uit te maken van-, en bij te dragen aan de samenleving.
- GOUD-scholen werken vanuit hun visie aan de verkleining van kansenongelijkheid tussen leerlingen uit verschillende milieus, wat aansluit bij het **derde artikel** van de wet over de kennis van- en het respect voor deze verschillen.
- In de visie van GOUD staat de positieve schoolcultuur centraal: er moet een positieve leeromgeving gecreëerd worden, waarin tijd en ruimte is om de focus te kunnen leggen op goed onderwijs. Dit sluit aan bij het **vierde artikel** van de wet; het creëren van een veilige schoolcultuur om te oefenen met burgerschaps-competenties.

We hebben op school een beleidsplan voor Burgerschap ontwikkeld. Hierin lees je ons aanbod in verband met de verschillende vaardigheden en kennis en attitudes. Daarnaast

worden het pestprotocol en de risicomonitor worden jaarlijks geagendeerd. Ook nemen wij jaarlijks de MSV, de LTP, MTP en MTP af.

Burgerschap staat niet als vak in ons rooster, maar binnen een bestaand vakgebied wordt aandacht besteed aan het aspect burgerschap door met doorlopende lijn te werken aan onze hoofddoelen. Zie hiervoor ons burgerschapsplan.

4. Nieuwe methoden

De methode spelling, taal en Wereldoriëntatie zijn aan vervanging toe. Dit is iets eerder dan begroot maar de materialen zijn in 2025-2026 niet meer leverbaar. Daarom willen we ons oriënteren op een nieuwe methoden. Belangrijk is dat de nieuwe methoden aansluiten op het DPL-model.

Dat de cruciale doelen aanbod komen en dat je kunt differentiëren naar boven.

In 2025 komt er een nieuwe methode voor Wereld Oriëntatie uit. Dit is de methode 'Wetenswaardig'. Deze methode staat bekend om zijn rijke teksten en over het gebruik van literatuur. Dit sluit aan op onze Gouden Leesaanpak.

We willen ons daarom zeker in deze methode verdiepen.

5. Doorlopende lijn in VVE –groepen door kwaliteitsversterkend handelen

In de VVE groepen is de Tool kwaliteitsversterkend handelen de leidraad waarbij er 10 kwaliteitsdomeinen worden beschreven. Dit zijn: Pedagogisch handelen, Didactisch handelen, Groepsruimte, Visie, Observeren registeren, Rotterdams A- kwaliteit, Doorgaande leerlijn, ouderbetrokkenheid, kwaliteitszorg en ambities. We hebben hier met ons team cijfers aan verbonden en zullen de domeinen die het laagst scoren als eerste aanbod laten komen. Deze domeinen komen dan cyclisch onder de aandacht en zullen daardoor geborgd en verbeterd worden. Afspraken leggen we vast in kwaliteitskaarten

6. Bibliotheek/ leesmotivatie

Om de leesmotivatie te laten groeien willen we dat elke groep goed is uitgerust met boeken. Elke groep beschikt over een klassenbieb. Leerkrachten promoten hun boeken.

In de school wordt ook een schoolbibliotheek ontwikkeld waar kinderen met hun ouders boeken kunnen lenen.

De collectie moet up to date gehouden worden en men moet er alert op zijn dat het een fijne prettige ruimte is om te zijn.

Door een eigen schoolbieb te hebben is het voor kinderen laagdrempelig om goede boeken te lezen en zij kunnen zich laten adviseren door hun leerkracht.

7. Bross/ studenten opleiden

Studenten zijn de toekomst van de school. Het belangrijk en prettig om studenten op te leiden zodat zij al snel kennis maken met Goud Onderwijs. De vaste routines en afspraken geven ook studenten veel houvast tijdens het lesgeven. Iedere collega bij ons op school heeft de opdracht om studenten zich snel thuis te laten voelen en hen te ondersteunen. Daarnaast draagt iedereen die bij ons werkt een positief beroepsbeeld uit over zijn vak.

Teach is onze gemeenschappelijke basis. We nemen iedereen die bij ons lesgeeft hierin mee. Studiedagen en consultaties dragen hieraan bij.

Studenten hebben gezamenlijk een intervisie momenten. Hierbij brengen zij zelf aandachtspunten en leervragen in.

Een aanstaande leraar zien wij als een volwaardig lid van het team. Dat betekent dat de aanstaande leraar ook andere taken zou doen dan alleen lesgeven te denken aan analyses maken, planningen, oudergesprekken. De aanstaande leraar willen wij kennis laten maken met het hele palet aan leerkrachtvaardigheden.

We houden de student nog wel even vrij m.b.t. het organiseren van activiteiten. De student kan wel ingezet worden bij activiteiten.

De praktijkbegeleider is de groepsleerkracht die de dagelijkse begeleiding is van de student.

Zij geeft de student de ruimte om gevarieerde activiteiten uit te voeren in de groep en in de school. Daarnaast hoort de student ook ruimte krijgen om te werken aan eigen doelen en

leervragen. We willen dat de praktijkbegeleiders een cursus hebben gevolgd over het vervullen van deze rol.

Binnen onze school is een schoolopleider. Dat is de sleutelfiguur in de school voor het Samen opleiden. Zij houdt zich bezig op beleidsniveau maar ook op het operationele niveau is deze actief. De schoolopleider is de schakel tussen praktijkbegeleider, student en bovenschoolse-opleider en de instituut begeleider.

De bovenschoolse schoolopleider is de verbinding tussen bestuur en het instituut.

De rol van de inhoudelijk schoolleider kan bij de onderzoeken en professionaliseren de verbinden maken met de schoolontwikkeling. Zij is de aanjager van onderwijsontwikkeling en verbetering. Om de kwaliteit te borgen willen we een simpele maar doeltreffende kwaliteitssystematiek opzetten in gezamenlijkheid vanuit het Bross-traject.

8. Begrijpend luisteren/ begrijpend lezen

We hebben in 2023-2024 meegedaan aan de Pilot de Gouden leesaanpak. Veel lezen en goed kunnen lezen hebben hun weerslag op de algehele ontwikkeling van leerlingen, op hun kennis van de wereld en op hun leerprestaties. Goed kunnen lezen is een belangrijke vaardigheid en een voorspeller voor schoolsucces. Het is dan ook van groot belang dat alle leerlingen hun leesvaardigheid en leesbegrip zo optimaal mogelijk ontwikkelen. Vandaar dat we hier extra aandacht aan besteden binnen Goud Onderwijs. Met de Gouden leesaanpak werken we vanuit het ontwikkelen van de liefde voor lezen en boeken bij de leerlingen, naar het verbeteren van hun leesvaardigheid en leesbegrip. Dit doen we door de leerlingen te enthousiasmeren voor een boek, samen met hen in een boek te duiken, het samen te beleven en ervaringen te delen.

Voor dit groepslezen wordt de subsidie basisvaardigheden ingezet. We willen dit graag doorvoeren in de groepen 3 t/m 8.

Daarnaast volgen we scholing in effectief leesonderwijs. Door in te zetten op leesmotivatie willen we de leesvaardigheid vergroten. Het bevorderen van leesmotivatie is dan ook een kernelement van effectief onderwijs in begrijpend lezen. Interventies op leesmotivatie leveren een bijdrage aan het verminderen van leerweerstand. (Guthrie et al., 2023)

Hoe intrinsiek of extrinsiek kinderen gemotiveerd zijn om te lezen, wordt mede bepaald door de *waarde* die leerlingen hechten aan lezen, het *zelfvertrouwen* dat ze hebben in hun leesvaardigheid, hun *interesse* in bepaalde teksten en de *doelen* die ze hebben wanneer ze lezen.

De termen intrinsieke en extrinsieke motivatie zijn afkomstig uit de ‘zelfdeterminatietheorie’ van Ryan en Deci (2000). Er is sprake van **intrinsieke leesmotivatie** wanneer je leest omdat lezen voor jou in zichzelf een plezierige of interessante activiteit is. Op school leest een kind dan bijvoorbeeld graag boeken omdat het geniet van nieuwe dingen leren, of omdat het graag wegdroomt bij een verhaal. Lezen is, met andere woorden, een doel op zich. Er is sprake van **extrinsieke leesmotivatie** wanneer je juist leest om een bepaald extern doel te behalen, bijvoorbeeld een goed cijfer of erkenning van de leerkracht. De motivatie voor lezen ligt dan buiten de activiteit zelf.

Door kinderen zelf keuzes te laten maken stimuleren we de gevoelens van autonomie. Deze keuzevrijheid is bij ons niet onbegrenst: met name voor zwakke lezers, die nog geen leesroutine hebben heeft vrije keuze een averechts effect. Deze kinderen begeleiden we en ondersteunen we bij het kiezen van een boek.

Door kinderen boeken aan te bieden op een passend niveau bevorderen we de gevoelens van competentie.

Gevoelens van verbondenheid wakkeren wij aan door kinderen de ruimte te geven om samen te werken aan leestaken. We doen dit door het inzetten van de Gouden-leesaanpak. De relatie die je als leerkracht met de kinderen is hier van belang. We investeren in tijd in de persoonlijke band met de kinderen en laten hen zien dat we het contact waarderen dan wordt de motivatie voor lezen ook groter. (Naeghel et al, 2014)

8. Zorg

We zijn erop gericht om de zorg in de school zo min mogelijk belastend te laten zijn voor de leerkrachten. We willen de zorg goed regelen zonder te veel administratieve druk.

Het zorgplan wordt daarom herschreven en de route wordt helder en duidelijk omschreven. Kinderen worden ingedeeld in zorgniveaus zodat ook duidelijk is wie wat doet.

Zorgplannen, Sop, dyslexie en dyscalculie plannen worden jaarlijks geëvalueerd en geagendeerd.

9. Verbetercultuur

Het streven is om meer expertise binnen de school te krijgen. Te denken aan een lees-coördinator of reken-coördinator of andere expertises. Zo krijg je meer gespreid leiderschap en kunnen we onze samenwerkingscultuur en het leren van elkaar versterken. Door scholing raken collega's meer vertrouwd om literatuur te raadplegen bij veranderingsprocessen.

10. Rapport

We werken toe naar een digitaal schoolrapport wat minder belastend is voor de leerkracht. Momenteel gebeurt alles met de hand en zijn leerkrachten veel tijd kwijt en het schrijven van de rapporten. Met het rapport willen we een realistisch beeld geven van waar het de leerling staat maar ook welke ontwikkelingen de leerling gemaakt heeft en waar zijn kwaliteiten liggen.

11. Positionering

Hier liggen nog veel kansen voor de Bogermanschool. We willen dat ouders bewuster kiezen voor het concept Goud Onderwijs en dat ouders beter op de hoogte zijn over wat dat dan betekent en inhoud. Dit willen we ook duidelijker op de website hebben.

Ook willen we meer bekendheid creëren door actiever te zijn op sociale media. In schooljaar 2023-2024 is er een start gemaakt met de positionering met het bestuurskantoor.

We willen dit ook breder trekken naar alle Goud scholen van ons bestuur. We willen graag dat er herkenning is op alle scholen.

Er zijn ook gesprekken gepland met CvB over de financiën, het functiehuis, kwaliteit en borging. Afspraken en duidelijkheid hierover dragen bij aan de positionering

2.8 Beslissingscultuur

Op de Bogermanschool is dit een mix van het Rijnlandsmodel en het Angelsaksisch model.

We werken afwisselend met het Rijnlandsmodel. Het Rijnlandsmodel is gericht op vertrouwen en vakmanschap. Wie het weet mag het zeggen. De nadruk ligt op effectiviteit. We vragen ons steeds af wat een actie of een vraagstuk oplevert voor de kinderen.

Drie jaar geleden heerste er een sterke familiecultuur. Het was belangrijk dat het met iedereen afzonderlijk goed gaat en er werden veel besluiten genomen vanuit consensus. Het borgen van regels en afspraken gebeurde onvoldoende. Het elkaar aanspreken nog minder. Inmiddels zijn we meer gegroeid naar een professionele cultuur waarbij de warmte van de familiecultuur is behouden.

We zijn minder bezig met wat er fout is gegaan maar kijken steeds naar hoe het beter kan. We durven meer kwetsbaar te zijn en staan open om van elkaar te leren.

Afspraken leggen we vast in kwaliteitskaarten. Deze worden gedeeld en besproken en bijgesteld op bouwvergaderingen of via de Keek op de week. De kwaliteitskaarten horen volstrekte duidelijkheid te geven.

Het gevaar van het Rijnlandsmodel is afhankelijkheid, traagheid en saaiheid. De ambitieuze collega's moeten wachten op de traagheid van collega's. Dit model kan leiden tot oeverloos gepraat. Daarom vind je ook Angelsaksische strategieën terug in onze school. Dit is ook nodig omdat de kwaliteit onder druk staat en we een andere weg zijn ingeslagen. De weg van het Goud Onderwijs. Alle collega's wordt gevraagd om commitment voor Goud Onderwijs. Zij doen ook mee aan een persoonlijk koers onderzoek waarmee je zicht krijgt op je persoonlijke ontwikkelpunten. Daarnaast zijn er ook ontwikkelgesprekken met de inhoudelijk schoolleider.

Het Angelsaksisch model kenmerkt zich door regels, standaardisatie en meetbare doelen.

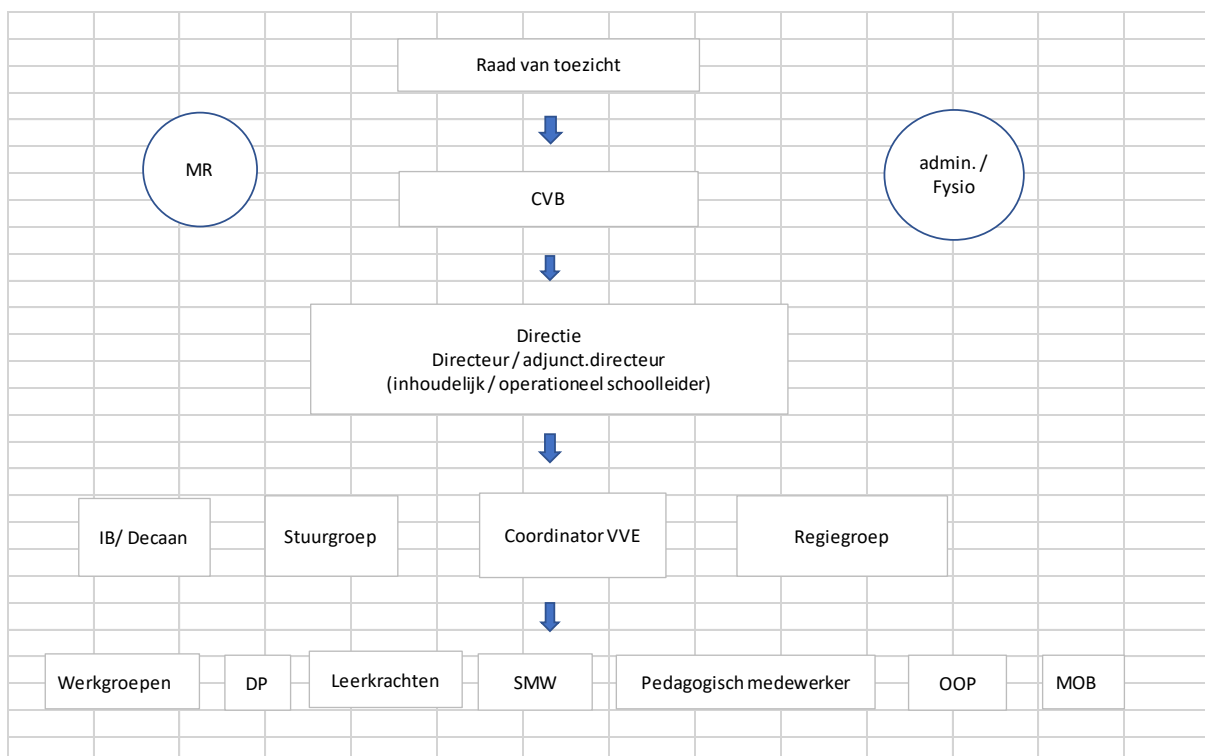
Wij voeren Goud Onderwijs uit zoals het voorgeschreven en bedoeld is. Het werken met Rotterdams Goud hoeft niet te leiden ontmoediging of het gevoel gedirigeerd te worden. Leerkrachten worden juist uitgedaagd in hun lesgevende kwaliteiten. Zij hebben de regie over de planning en hoe de les eruit komt te zien.

Tijdens studiedagen werken we veel in groepjes en leren we van elkaar. Vergaderingen worden steeds meer werkvergaderingen. Wanneer er keuzes gemaakt moeten worden doen we dat op basis van bestaande kennis uit literatuur verbonden aan onze eigen situatie. Wanneer het Rotterdams Goud is geïmplementeerd zullen we mogelijk starten met een Lean Agel werkwijze zoals bv Stichting leerkracht. Deze werkwijze is erop gericht om jezelf continu te verbeteren.

In de school werken we met een voorschoolcoördinator, ib-er, decaan en directie. Zij vormen samen de stuurgroep (m.u.v. de voorschoolcoördinator). De stuurgroep komt om de zes weken bij elkaar. Zij zijn de motor van de organisatie. De stuurgroep monitoren de regels en afspraken en denkt mee om het schooljaarplan tot uitvoering te brengen. Naast de stuurgroep hebben we ook de regiegroep Rotterdams Goud. Zij monitoren het Rotterdam Goud traject.

Grote besluiten worden via de MR besloten en dit orgaan is ook op de hoogte van de jaarplanning.

2.9 Organigram



2.10 Hoe gaat de school om met taalachterstanden

Kinderen kunnen vanaf 2 jaar bij ons starten op de PSZ. Wij werken met het VVE programma Sil op school. Daarnaast werken we vanaf de psz tot groep 2 met Spelscripts. Hier spelen we voor en gebruiken we rijke taal. Ouders worden betrokken bij de opening van een thema en ontvangen een thematas met speelsuggesties en een voorleesboekje.

Nieuwe woorden worden aangeboden volgens het boek “Met woorden in de Weer” en werken we bewust met het consolideren van de nieuwe woorden. Woorden zijn zichtbaar in de klas met woordkaartjes en zoveel mogelijk met echte materialen.

Wij bieden op school 6 uur extra leertijd aan waar d.m.v. van spellessen, muzieklessen en technieklessen de taal wordt verrijkt. De spellessen sluiten aan bij de thema's in de klassen.

In alle groepen wordt minimaal 5 uur aan taalonderwijs gegeven, naast het technisch lezen en vrij lezen.

Tijdens de andere vakken, zoals rekenen, WO is er ook veel aandacht voor het verrijken van de woordenschat.

Wij bieden voor ouders regelmatig taallessen aan en willen ook iets gaan doen met de laaggeletterdheid van ouders.

In school praten de volwassenen Nederlands. Wanneer ouders er echt niet uitkomen zullen we opzoek gaan naar een tolk en ouders wijzen op de taallessen. Nieuwkomers worden gekoppeld aan een maatje die zowel het Nederlands als dezelfde moedertaal beheerst. Dit is om het kind op weg te helpen en een veilig gevoel te geven. Daarnaast zoeken we naar boeken in de eigen taal zodat verbindingen met het Nederlands makkelijker gemaakt worden.

2.11 Welke ondersteuning biedt de school naast de basisondersteuning

De school richt zich met name op de basisondersteuning.

Wij bieden extra mogelijkheden via de verlengde leertijd en Dagprogrammering. Waarbij kinderen kennis maken met sport en cultuur. Wij zijn hebben 3x een beweegmoment hebben per week. Het bewegen bestaat uit spelen in het speellokaal, gymles en zwemles.

Wij bieden muziek en theaterlessen (spellessen) aan en hebben een vakdocent voor techniek en muziek. Tijdens het overblijven hebben we drie vakleerkrachten die spelletjes doen met de kinderen die gericht zijn op taal/ rekenen en sociale emotionele ontwikkeling.

Er is op school een Medewerker Ouderbetrokkenheid aanwezig die ouders ondersteund bij schoolse zaken.

Voor kinderen waarbij wij leesproblemen voor zien werken we met het Computerprogramma Bouw. Daarnaast kunnen de kinderen van groep 3 en 4 meedoen met Dubbel Dosis voor rekenen en lezen.

Zij krijgen dan 3x per week extra les in lezen of rekenen. Deze lessen zijn een voorbereiding op de les die in de groep gegeven wordt. Zo hebben deze kinderen succes ervaringen en is er meer herhaling voor deze kinderen.

De urentabellen zijn terug te lezen in het informatieboekje voor personeel.

Bij ons op school hebben we een schoolzorgteam. Dit team bestaat uit een smw-er, een decaan, een ib-er en een wijkteammedewerker. Zo is de verbinding met school en zorg toegankelijker voor ouders en zijn lijntjes vaak sneller en korter.

3. Meten van leerwinst

Om de leerwinst echt te kunnen meten zijn we tijdens de Pilot ondersteund door de Erasmus Universiteit en de CED-groep. Zij bereken voor ons de leerwinst. We sturen er op aan dat zij dit ook komende jaren blijven doen.

Wij stellen de ambitie dat 60% van onze kinderen uitstromen op 2F/1S niveau.

Dat zijn kinderen die op de Cito toetsen niveau I,II en III scoren. >90 % van onze kinderen halen het 1F niveau. Er zullen ook kinderen zijn die het 1F niveau niet halen, dit zijn de kinderen waarbij er extra zorg nodig is maar dit nog niet heeft geleid tot het behalen van het niveau. We meten de leerwinst 2 x per jaar en doen dit ook volgens het OGW 4D model. We bespreken deze resultaten met het gehele team en spreken interventies af.

4. Samenwerken met collega-scholen

Het Goud Onderwijs traject is een kans voor de leerlingen van Bogermanschool om door uitstekend onderwijs ze goed mogelijke start te krijgen. Om ons te onderscheiden en ons voortbestaan te waarborgen willen wij ons hiermee onderscheiden van scholen in onze wijk.

We mededingen met Risela in de dezelfde wijk met kinderen, waarbij deze Islamitische school al maar groter en groter wordt. Deze school heeft ook een regionale functie. Wij kunnen niet concurreren met het geloof, we kunnen wel het verschil maken als het gaat om kwaliteit. Deze kwaliteits-boost maken wij met het concept 'Goud Onderwijs'.

Daarnaast zitten er nog 4 andere basisscholen in onze wijk.

In schooljaar 2023-2024 is er een omgevingsanalyse uitgevoerd. Uit de leerling-prognose komt naar voren dat de Bogermanschool een leerlingen krimp krijgt te verwerken en dit vanaf 2028 langzaam weer zal aangroeien. Dit is een voorspelling voor de gehele wijk.

78% van onze leerlingen komt uit Hillesluis, 5% uit Bloemhof en 7 % uit Vreewijk. De kinderen uit onze wijk die niet in onze wijk naar schoolgaan, gaan meestal naar De Mare (Montessori) en De Clipper (Montessori) en naar De Schakel (voorheen Pnielschool) waar ze een schakelklas hebben.

Wij zijn samen met onze collega school Willem van Oranje gestart met Goud Onderwijs. Onze kleine scholen liggen vrij dicht bij elkaar en beschikken beiden over niet al te veel kinderen in oude schoolgebouwen. Er is sprake van een financiële ongezonde situatie, waar de gemeente ook mee gemoeid is. De gemeente zou graag één nieuw gebouw willen voor deze twee scholen. Zodat we ook gezamenlijk het hoofd kunnen bieden aan het leraren tekort. Uiteindelijk zullen wij één school vormen met een (her)nieuw(d) gebouw en een nieuwe naam.

We streven naar één krachtige school met eenduidige visie en goede resultaten.

Hoe we de samenvoeging gaan vormgeven is nog niet beslist, dit is nog te veel afhankelijk van diverse factoren. Er is nog geen officiële memo naar buiten gegaan naar ouders omdat

we hierover nog weinig weten. De gemeente is hierin aan zet. Inmiddels wachten we 5 jaar op een besluit. Er is ons toegezegd dat het nu geen 5 jaar meer gaat duren.

5. Versterken van leerklimaat/ gedragscultuur

Het pedagogisch klimaat (SEO) is sterk ontwikkeld op de Bogermanschool. We trekken hierin gezamenlijk op, steunen elkaar en zijn gericht op verbetering. We streven naar een omgeving waar leerkrachten zich kunnen concentreren op lesgeven en leerlingen zich kunnen concentreren op leren. Bij ons op school is er aandacht voor gedrag. Wij werken met een decaan die medeverantwoordelijk is voor de gedragscultuur binnen de school. Zo werken we de eerste 30 dagen aan de Gouden weken. Hier worden klassen- en schoolafspraken gemaakt. We onderwijzen, herkennen en versterken goed gedrag en we tolereren slecht gedrag niet. De decaan zal leerkrachten ontlasten wanneer er gedragsproblemen in de groep. Zij is ook degene die contacten heeft met de stakeholders zoals bijvoorbeeld het wijkteam en smw. De decaan helpt de leerling om goed gedrag te versterken en gedragsproblemen te voorkomen.

7. Samenwerking met ouders

Er is veel aandacht voor de communicatie met ouders. Ook is er communicatie met instanties in de wijk. De operationeel schoolleider en de MOB spelen hierin een sleutelrol.

We ondersteunen ouders bij de opvoeding of andere moeilijkheden maar zijn erop gericht dat zij zelf de regie nemen. We bieden opvoedcursussen aan en er zijn koffieochtenden waarbij ouders onderwerpen kunnen aandragen. We vragen de interesses uit via enquêtes. Daarnaast waken we ervoor om te pamperen omdat we het belangrijk vinden dat zij participeren in de maatschappij. We onderzoeken laaggeletterdheid bij ouders en bieden taalcursus aan voor ouders. Wij verwachten van ouders dat zij zich kunnen beheersen wanneer zij het ergens niet mee eens zijn en spreken hen hierop aan. Er is een nul-tolerantie voor verbaal en fysiek geweld. Ouders riskeren hiermee een schoolverbod. Ouders brengen hun kinderen op tijd op school en dragen zorg voor voldoende eten en hygiëne. Wanneer dit niet lukt zullen we bespreken hoe we ouders hierbij kunnen helpen.

De laatste Oudertevredenspeiling is afgenomen in 2018. Een nieuwe meting staat gepland voor februari 2024

8. Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorg staat beschreven in het zorgplan.

9. Veiligheid

De grondslag voor het Arbobeleid binnen het onderwijs is terug te vinden in de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit, die regels en aanwijzingen bevatten voor het beleid ten aanzien van de veiligheid en het welzijn op onze school.

Tweejaarlijks wordt een nieuwe RIE (Risico Inventarisatie en evaluatie) gemaakt die opnieuw punten ter verbetering zal aanleveren. De GGD is hier jaarlijks bij betrokken i.v.m. de peuterspeelzaal.

In de bijlage vind je het veiligheidsplan en het ontruimingsplan.

We meten ook de veiligheid, welbevinden en tevredenheid van de ouders, kinderen en medewerkers in de school door jaarlijks de MTP/ LTP en de OTP (deze niet elk jaar) af te nemen.

We evalueren de resultaten en nemen verbeterpunten op in het jaarplan.

Bij de kinderen vanaf groep 3 wordt ook de Viseon afgenomen en werken we met de methode Kwink. De resultaten van de Viseon bepalen de keuze van de lessen uit de methode Kwink. Kwink is een lesprogramma m.b.t. de sociaal emotionele ontwikkeling.

10. Gezondheid en welzijn

Binnen het bestuur van de Stichting voor PCBO worden een aantal zaken centraal geregeld. Zo bestaat er bijv. een raamwerk voor een verzuimprotocol. Per school wordt concreet ingevuld hoe de afspraken specifiek vorm en inhoud krijgen.

Verzuimmelding

Afmelding voor ma, di, do, vr vindt telefonisch plaats tussen 7.00 uur en 7.10 uur bij de inhoudelijk schoolleider op haar mobiel: 06-244 89 606. In de avond ervoor mag ook, tot 21.00 uur.

Alleen wanneer zij met dit nummer niet bereikbaar is, is het ook mogelijk een What's App bericht te sturen. Collega's worden dan zo spoedig mogelijk teruggebeld.

Lukt dit niet dan is er ook de mogelijkheid om de operationeel schoolleider te bellen 06 – 401 05 606. Voor een afmelding op woensdag gelieve contact op te nemen met de operationeel schoolleider.

's Morgensvroeg zal het gesprek vooral een zakelijk karakter hebben. Er wordt gevraagd wat er in de agenda staat en wie er nog meer geïnformeerd moeten worden en waar we de collega kunnen bereiken?

Wanneer collega's niet kunt komen werken hebben zij nog steeds je verantwoordelijkheden in het zoeken naar een oplossing voor de afwezigheid.

Er wordt afgesproken wanneer het volgende contact moment is.

Bij dit contact kunnen we ingaan op, hoe het met je gaat en welke verlof het best passend is. Er wordt afgesproken wat er geregeld moet worden voor een overdracht en wellicht zijn er zaken die overgenomen moeten worden en we zullen vragen hoe je dat gaat regelen? Ook vragen we wat je wilt delen met collega's en hoe je dat wilt delen. Ook zullen we kijken hoe we de collega kunnen ondersteunen en of iemand geholpen is met een verlofregeling.

We willen ook graag weten wanneer iemand denkt het werk weer te kunnen hervatten!

De afspraken die we maken leggen we vast en we spreken af wanneer we weer contact hebben.

Bij kortdurend verzuim zullen we elke dag contact hebben. We spreken af wie wie belt. De werknemer heeft ook hier eigen verantwoordelijkheid.

Na 3x kortdurend verzuim binnen een half jaar worden collega's uitgenodigd voor een frequent- verzuim gesprek om te kijken hoe we je verzuim kunnen beperken en hoe wij de collega kunnen helpen om vaker aanwezig te zijn.

Bij langdurend verzuim doet de werknemer zelf voorstellen tot werkhervatting en het oppakken van taken en werkzaamheden. Lukt dat niet dan zorgt de medewerker er in ieder geval zelf voor dat hij contact blijft houden met zijn leidinggevende en collega's en (als het even kan) zich op het werk laat zien.

De leidinggevende mag niet in discussie gaan over de functionele beperkingen of over de taken die de medewerker nog wel denkt te kunnen doen. We gaan ervanuit gezien de inspanningsverplichting, WVP en arbeidsovereenkomst van de werknemer dat deze op eigen initiatief en uit eigen vrije wil aangeeft welke taken deze denkt te kunnen doen.

Wanneer dit niet gebeurt en de leidinggevende wil weten in welke mate de medewerker belastbaar is of wat zijn beperkingen zijn dan wordt de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige ingeschakeld en het liefst wordt er in overleg om advies gevraagd. De leidinggevende mag medische klachten niet zelf beoordelen of interpreteren

Terugkeer

Wanneer iemand weer kunt werken, meld je dit direct bij de directie. Ook als het niet je werkdag is. Dit scheelt in de kosten en het percentage verzuim.

Na je terugkeer zal de leidinggevende met de collega in gesprek gaan om te ontdekken door welke disbalansfactoren het verzuim werd veroorzaakt. De medewerker doet zelf een voorstel hoe verzuim in de toekomst te voorkomen en geeft aan wat hij nodig heeft om inzetbaar te blijven nu en in de toekomst.

Welzijn

Ter bevordering van het welzijn binnen de school, wordt in gesprekken en via het taakbeleid ruimschoots aandacht geschonken aan het welbevinden van personeel. Tevens wordt via ontwikkelgesprekken en informele gesprekken tussendoor getracht een beeld te krijgen van het welbevinden van personeelsleden. We nemen ook elk jaar de Medewerker tevredenheidspeiling af en nemen de verbeterpunten op in het jaarplan.

Daarnaast wordt getracht aan dit aspect ook materieel wat extra aandacht te geven. Men kan in dit verband denken aan kerstpakketten of het uitreiken van een bloemetje bij verjaardagen, een attentie t.g.v. de dag van de leraar etc.

Het functioneren van een sfeercommissie heeft een positieve invloed op de teamontwikkeling via het organiseren van activiteiten voor het team.

Ook het organiseren van studiedagen heeft invloed op een goed werkklimaat en plezierige arbeidsverhoudingen. Daarnaast zorgt een lief-en-leed-commissie voor aandacht bij ziekte, geboorte etc. In het kader van gemeten tevredenheid worden bij zowel personeel als kinderen van hogere groepen een tevredenheidspeiling afgenomen.

11. Schoonmaak

Maandelijks wordt met het schoonmaakbedrijf overlegd, welke onderdelen kunnen worden verbeterd qua schoonmaak. De adjunct-directeur/ operationeel schoolleider is verantwoordelijk voor de contacten.

Teamleden signaleren met de adjunct-directeur mee of de schoonmaak voldoende wordt uitgevoerd.

12. Ouders

Onze visie is dat iedereen kan leren! Ook hebben we hoge verwachtingen van ouders. We willen ouders leren hoe ze zelf tot een oplossing kunnen komen en leren om vragen te stellen en met een pro-actiefhouding in de samenleving te staan. Ook ouders willen we liften naar een hoger level.

Voor het merendeel van onze ouders is Nederlands niet de thuistaal. De werkloosheid is groot en er is ook sprake van sociale armoede. Het opleidingsniveau van ouders is vaak laag te noemen met hier en daar een uitzondering. Veel ouders hebben een afwachtende houding en zijn weinig proactief, vaak voortkomend uit onzekerheid.

We volgen de peuters en de kleuters via het volgsysteem Bosos. Deze observatielijst gaat per leeftijd en wordt 3x per jaar besproken met ouders. Daarnaast worden groeistappen of bijzonderheden ook altijd bij binnenkomst op ophalen besproken of indien nodig wordt er een afspraak gemaakt.

Er is een ouderbeleidsplan voor de psz aanwezig.

Er zijn 4 formele contact momenten in een jaar. Bestaande uit 1 kennismakingsgesprek en 1 Grow and glow gesprek en 2 rapportgesprekken/ voortgangsgesprekken.

In de school is een medewerker ouderbetrokkenheid aanwezig. Ze organiseert themaochtenden en koffieochtenden. Hier helpen we ouders op weg met de opvoeding en andere vragen. Ook leren we ouders hoe ze hun kind kunnen ondersteunen met huiswerk.

Onze ambitie is dat ouders bewust gaan kiezen voor onze school opdat zij weten wat er van hen verwacht wordt en dat zij weten wat er van ons verwacht mag worden.

Bij Goud Onderwijs wijzen ouders erop dat zij verantwoordelijk zijn dat hun kinderen ontbijten, er verzorgd uitzien en zorgdragen voor een goede hygiëne. Kinderen worden op tijd op school verwacht.

Wanneer dit ouders niet lukt, zullen we contact opnemen en hen ondersteunen.

13. Personeelsbeleid

Op de Bogermanschool wordt verwacht van elke werknemer dat hij intrinsiek gemotiveerd en leerbaar is om zichzelf steeds te verbeteren. Vakbekwaamheid staat hoog in het vaandel op de Bogermanschool. We werken allemaal volgens de Teach Technieken van Doug Lemov en de afgesproken routines die bij een Goudschool horen. Collega's geven hier commitment aan.

Dit omdat wij geloven dat leerkrachten echt het verschil kunnen maken voor onze kinderen. Zij zijn de beslissende factor voor succes van de leerlingen. We zullen ons door teamscholing gezamenlijk professionaliseren. We willen werken naar een leergemeenschap waarin het met elkaar voorbereiden van lessen vanzelfsprekend gaat worden.

In de school zijn momenteel 3 collega's in opleiding.

Het is een streven dat we over vier jaar ook 2 collega's hebben met een masters opleiding in de school. Deze collega's kunnen ons dan helpen bij onderzoek en zij zijn vaak meer gericht op het verbeteren van de kwaliteit.

Voor de huidige leerkrachten organiseren we in samenwerking met het CED studiebijeenkomsten over het 30 dagen programma (Gouden weken) en de Teach Technieken van Doug Lemov en het DPL.

13.1 bevoegdheidseisen personeel en op welke wijze onderhouden we bij collega's hun bekwaamheden?

We spreken hierover tijdens de ontwikkelgesprekken en er zijn teamscholingen. Wanneer individuele scholing nodig is bespreken we wat de mogelijkheden zijn. De scholing moet wel bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs en passen bij ons onderwijsconcept Rotterdams Goud.

Nieuwe collega's zijn verplicht om een scholing te volgen mbt de Teach technieken.

13.2 welke personele maatregelen nemen we die bijdragen aan de uitvoering van ons onderwijskundig beleid

Er zijn ontwikkelgesprekken, klassenconsultaties, datameetings en PKO gesprekken.

13.3 Wat is beleid t.a.v. vrouwen in de schoolleiding

Op de Bogermanschool werken meer vrouwen dan mannen.

De directie zal iedereen met ambitie (ongeacht dit een man of een vrouw is) stimuleren om deze waar te maken mits ze passen bij de ontwikkelingen binnen het onderwijs en de school. Vrouwen worden gestimuleerd om zorgtaken van thuis eerlijk te delen zodat vrouwen ook kansen krijgen om meer uren te werken of om te studeren.

Het is soms moeilijk om als werkende moeder alle bordjes hoog te houden. Als iemand eventjes vastloopt kijken we wat nodig en mogelijk is. We moeten er samen voor zorgen dat vrouwen kunnen werken en financieel zelfstandig blijven. Dat is soms een uitwisseling van geven en nemen.

14. Sponsoring

De school voert een passief beleid ten aanzien van het fenomeen sponsoring. 'Passief' houdt in dit verband in dat de school niet eigener beweging contacten wenst aan te gaan met het bedrijfsleven en overige relevante maatschappelijke organisaties, maar dat aanbiedingen voor sponsoring door de school getoetst worden aan de hand van de daartoe opgestelde criteria.

De school conformeert zich aan het 'Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2002'.

Literatuurlijst

Guthrie, J. T., Klauda, S. L. & Ho, A. N. (2013). Modeling the relationships among reading instruction, motivation, engagement, and achievement for adolescents. *Reading Research Quarterly*, 48(1), 9-26. <https://doi.org/10.1002/rrq.035>

De Naeghel, J., Van Keer, H., & Vanderlinde, R. (2014). Strategies for promoting autonomous reading motivation: A multiple case study research in primary education. *Frontline Learning Research*, 2(1), 83–101. <https://doi.org/10.14786/flr.v2i1.84>

Afkortingen

PSZ Peuterspeelzaal

MOB Medewerker ouderbetrokkenheid

IB-er Interbegeleider