



SOPOH Koersplan

*“voor ieder kind het beste
bereiken”*



met *Passie*, *Plezier* en
Professionaliteit.



Visie >>>>>

Een plezierige leeromgeving draagt bij aan goede prestaties.

Inleiding >>>>>

In dit koersplan maken we de ambities van SOPOH concreet in doelstellingen en resultaten die we de komende twee jaar willen behalen. Betrokkenheid en enthousiasme van alle betrokkenen, werknemers en ouders, zijn voorwaarden om dit te realiseren. We moeten er dus met elkaar voor zorgen dat ieder zich betrokken voelt en zich uitgedaagd voelt om met het koersplan aan de slag te gaan. We werken met elkaar aan opbrengstgericht onderwijs, waarbij gebruik wordt gemaakt van moderne methodes en ICT, in goed onderhouden scholen met een fijn pedagogisch klimaat.

De looptijd van dit koersplan is 1 augustus 2012 tot 1 augustus 2014. Tussentijds wordt in januari 2013, september 2013, en januari 2014 het plan geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Vanaf 1 augustus 2014 tot 1 augustus 2018 zal een nieuw koersplan gelden. Op deze manier worden de scholen in staat gesteld hun schoolkoersplan van 2015 t/m 2019 vast te stellen waarbij de uitgangspunten van het SOPOH koersplan 2014-2018 de basis zijn.

Het koersplan moet richting geven en inspireren. Met elkaar gaan we ook de komende jaren aan de slag om voor ieder kind het beste te bereiken!

Hoofddorp, juli 2012

Het Bestuur van SOPOH

De directies van alle SOPOH scholen, Beleidsmedewerkers P&O, Financiën, Huisvesting en SOKS

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Haarlemmermeer (SOPOH) verzorgt op 23 scholen eigentijds onderwijs, waarbij plezier in leren voorop staat. Kinderen en medewerkers vinden het fijn om goede prestaties te leveren en een plezierige leeromgeving draagt bij aan goede prestaties.

De basis in het vormgeven van ons onderwijs is gebaseerd op de kernwaarden die gelden in het openbaar onderwijs.

Iedereen welkom

De openbare school staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Iedereen benoembaar

Benoembaarheid op de openbare school staat open voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Wederzijds respect

De openbare school houdt rekening met en gaat uit van wederzijds respect voor de levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden.

Waarden en normen

De openbare school besteedt actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden.

Democratische organisatie

De openbare school betreft leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden.

Godsdienst en levensbeschouwing

De openbare school besteedt aandacht aan de verschillende godsdiensten en levensbeschouwingen.

**Plezier in
leren staat
voorop.**

In alle SOPOH scholen staan de genoemde kernwaarden centraal waarbij er ruimte is om vanuit eigen pedagogische uitgangspunten een eigen invulling te geven aan de visie van de school.

In alle SOPOH scholen staat de kwaliteit van het onderwijs op 1. Elke SOPOH leerling heeft het recht op goed en kwalitatief onderwijs in een inspirerende en uitdagende omgeving.

In alle SOPOH scholen mag je zijn wie je bent en is de enorme diversiteit aan mogelijkheden binnen de organisatie van grote waarde.



De medewerker:

Ook de medewerkers bij SOPOH hebben plezier en beleven voldoening aan hun werk.

Mensen slagen zelden als ze geen plezier beleven aan wat ze doen en plezier in je werk zorgt voor perfectie in je werk.

Professionaliteit is daarom binnen SOPOH tevens een belangrijke waarde!

Kinderen verdienen goede, professionele medewerkers op onze scholen.

Binnen SOPOH is er veel aandacht voor het professioneel handelen van de medewerkers. We gaan voor goed management op onze scholen. Directeuren moeten zorgen voor goed personeelsbeleid en sturen op resultaten. Leerkrachten doen er toe! Zij hebben een grote invloed op de prestaties van de kinderen. De leerkracht is de dragende kracht van de organisatie. Goede leerkrachten met de juiste uitstraling zorgen voor volle scholen.

In alle SOPOH scholen wordt gewerkt met de wet BIO en werken medewerkers aan hun ontwikkeling (een leven lang leren).

Op basis van de ervaringen van de leerkrachten kan een school zich verbeteren en effectief het onderwijs verder ontwikkelen

De leraar moet zich bewust zijn van het feit dat voor hem/haar het didactisch handelen, het sturen en herontwerpen van zijn/haar onderwijsprogramma en het goed pedagogische handelen voorwaarden zijn voor het werken bij SOPOH. Competente medewerkers zorgen voor optimale leerresultaten voor ieder kind.

Alle hierbij genoemde elementen hebben een en dezelfde hoofvoorwaarde: Liefde voor het kind en de passie om met kinderen te werken.

Deze passie is de basis van het pedagogisch handelen en het klassenmanagement.

De diversiteit:

De voorzieningen voor voor-, tussen en naschoolse opvang (BSO) zien we graag nauw verbonden met de school. Waar mogelijk doen we dit, bij voorkeur, met de Stichting Openbare Kantorentijden Scholen(SOKS).

SOPOH zal actief participeren en richting geven binnen netwerken om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen, mee te denken, mee te praten en invloed uit te kunnen oefenen.

SOPOH staat open voor nieuwe ontwikkelingen, kijkt naar kansen voor de organisatie en werkt aan verbetering en vernieuwing.

We gaan voor kwalitatief goed openbaar onderwijs, maken dit zichtbaar en nodigen daarmee iedereen uit bij de SOPOH te horen.

Het kind

SOPOH staat voor goed primair onderwijs aan ieder kind. Kinderen worden gestimuleerd om hun talenten en persoonlijkheid in een veilige en uitdagende omgeving te ontwikkelen. Eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid worden hierbij aangemoedigd. De onderwijsvraag van het kind staat bij het leren centraal. Kinderen moeten plezier ervaren tijdens hun schooltijd. Op SOPOH scholen is daarom aandacht voor plezier in leren, respectvol omgaan met elkaar, waarden en normen en de sociaal-emotionele vaardigheden van de kinderen. Ongewensd gedrag zoals pesten wordt niet geaccepteerd. Elke school heeft duidelijke regels en afspraken.

De ouders

De ouders zijn partners in onderwijs en opvoeding. De school moet de betrokkenheid van ouders sterk stimuleren door een juiste communicatie en klantgerichtheid. De ouders zijn mede de ambassadeurs van de scholen.

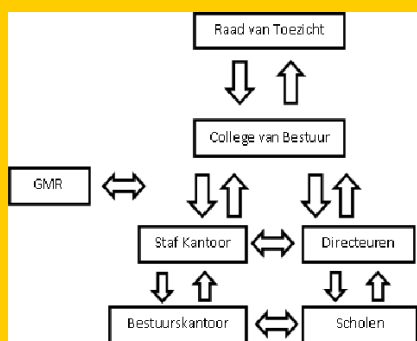


Organisatie >>>>>

Alles in de organisatie staat in het teken van de ontwikkeling van het kind

Eind 2012 gaat SOPOH over op het zogenoemde Raad van Toezichtmodel. Hiermee komt SOPOH tegemoet aan de wetgeving gericht op scheiding tussen bestuur en toezicht.

In een organogram ziet de organisatiestructuur er dan als volgt uit:



In augustus 2014 zijn de doelstellingen in de organisatie behaald doordat een ieder zich houdt aan de volgende uitgangspunten:

Afspraak is afspraak

Voor het voeren van een dergelijk beleid en er van op aan kunnen dat elke deelnemer het belang behartigt van de waarde van de afspraak is het vanzelfsprekend dat elke betrokkene zich aan gemaakte afspraken houdt.

Indicator:

In managementgesprekken, bij functionerings- en beoordelingsgesprekken komt de waarde afspraak is afspraak aan de orde. Aan de hand van opgedane ervaringen door het wel of niet nakomen van afspraken wordt bepaald welke consequentie kan worden afgesproken.

Afspraken borgen

Om het gekozen en het vastgestelde beleid een vaste plaats te geven in de organisatie is het van belang de gemaakte afspraken te borgen.

Indicator:

Gemaakte afspraken en gekozen beleid worden vastgelegd in beleidsdocumenten, protocollen en andere rechtsgeldige documenten als verslagen en besluitenlijsten. De documenten worden allemaal gescand en bewaard in AFAS.

Het maken van management-rapportages

Het college van bestuur:

Om het beleid van SOPOH en de resultaten hiervan te monitoren wordt op bestuursniveau elk kwartaal een overzicht gegeven

van de stand van zaken in de organisatie op het gebied van:

- . personeel
- . financiën
- . resultaten
- . opbrengsten
- . ontwikkeling leerlingenaantal

Indicator:

Aan het einde van elk kwartaal in 2012, 2013 en 2014 creëert het College van Bestuur een managementrapportage.

Om de ontwikkeling op schoolniveau te kunnen monitoren maken de directeuren van alle SOPOH scholen 2 keer per jaar een managementletter. Hiervoor ontvangen de directeuren een format om de gewenste gegevens aan te leveren.

In oktober/november van elk jaar een managementletter, met daarin informatie over:

- De formatie voor het nieuwe schooljaar en de consequenties ten opzichte van het huidige schooljaar.
- Meerjarenbegrotingen op het gebied van OLP en ICT en stellen de werkbegroting vast en de budgetten voor het schoolplanbudget.
- Geven een overzicht aan de hand van citoresultaten van juni een te verwachten opbrengst voor de resultaten van het onderwijs van januari. (bl, tl, ws, rw, sp)
- Personele aangelegenheden en voortgang wet BIO.
- Huisvesting en schoonmaak



De Basishouding van elke SOPOH medewerker is bewust te goeder trouw

In april/mei een managementletter met daarin informatie over:

- De gerealiseerde formatie per 1 augustus en prognose leerlingenaantallen
- De gerealiseerde opbrengsten op het gebied van bl, tl, ws, rw, sp. Cito januari
- De te verwachten opbrengsten voor juni
- De resultaten van de eindtoets en de totale opbrengst van het onderwijs
- Evaluatie van het jaarplan en een follow up van het volgende jaarplan vanuit het 4-jaren schoolplan
- Personele aangelegenheden en voortgang wet BIO.
- Normjaartaak
- Invulling functiemix
- Huisvesting en schoonmaak.

Indicator:

De verzamelde informatie in elke managementletter wordt respectievelijk in januari en in juni van elk jaar met het college van bestuur besproken.

Het hebben van vertrouwen = verantwoordelijkheid nemen en geven

Daar elke medewerker binnen SOPOH uitgenodigd wordt, deel te nemen aan de ontwikkeling van de organisatie, verdient elke medewerker het vertrouwen van het goede in de mens en mag het verantwoordelijkheid nemen en geven op die terreinen waar de medewerker actief in is in de organisatie

Indicator:

De basishouding van elke SOPOH medewerker is bewust te goede trouw.

Vanuit een positieve, en proactieve houding verricht de SOPOH medewerker zijn/haar taak.

In de functioneringsgesprekken en in de beoordelingsgesprekken komt de genoemde attitude aan de orde.

Alles in de organisatie staat in het teken van de ontwikkeling van het kind.

Indicator:

In het koersplan is verwoord op welke wijze SOPOH inhoud geeft aan deze uitspraak.

IB-netwerk

In elke SOPOH school werken leerkrachten met een taak en/of functie gericht op de interne begeleiding binnen de school. De interne begeleiding geeft inhoud aan de organisatie en/of coördinatie van de onderwijsbehoefte van de individuele leerling waarbij tegemoet gekomen kan worden aan specifieke behoeftes. Hierbij ondersteunt de IB-er de leerkracht bij het vormgeven van deze specifieke behoefte.

Binnen SOPOH wordt groot belang gehecht aan een nauwe samenwerking tussen IB-ers van SOPOH scholen om expertise te ontwikkelen en te delen. Hiervoor organiseert SOPOH tenminste 4 keer per jaar specifieke IB-netwerkbijeenkomsten.

Indicator:

In het schooljaar 2012-2013 en in het schooljaar 2013-2014 is er tenminste 4 keer een bijeenkomst georganiseerd voor IB-ers van SOPOH scholen om expertise te ontwikkelen en te delen.



In augustus 2014 is zichtbaar geworden hoe er inhoud is gegeven aan de volgende thema's:

- Passend Onderwijs
- Pedagogisch klimaat in een SOPOH school
- Opbrengst en handelingsgericht werken
- ICT
- Cultuureducatie
- Kwaliteitszorg
- Collegiale visitatie
- IB netwerk

SOPOH neemt ouders en medewerkers mee in de ontwikkelingen

Passend onderwijs

In april 2012 heeft de overheid besloten de invoering van de Wet Passend Onderwijs een jaar later in te voeren, dan dat men eerst van plan was. Dit betekent, dat de wet Passend Onderwijs met ingang van 1 augustus 2014 van kracht is.

SOPOH maakt deel uit van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Haarlemmermeer. Het samenwerkingsverband organiseert de behoefte aan gemeenschappelijke voorzieningen om tegemoet te kunnen komen aan onderwijsbehoefte van alle kinderen van de Haarlemmermeer. De voorzieningen zorgen er voor dat geen kind thuis hoeft te zitten.

Indicator:

In 2012, 2013 en 2014 werkt SOPOH proactief mee om de uitgangspunten van de wet Passend Onderwijs binnen het te vernieuwen samenwerkingsverband gestalte te geven.

Dit houdt in:

- Dat SOPOH proactief participeert in bestuurlijk overleg Passend Onderwijs.
- Dat SOPOH de uitgangspunten van de wet Passend Onderwijs een plek geeft in de totale organisatie.
- Dat SOPOH de beschikbare financiële middelen zodanig besteedt, dat tegemoet gekomen kan worden aan alle mogelijke behoeften van onderwijs. Daar waar SOPOH handelingsverlegen is, wordt verbinding gezocht met andere besturen binnen het samenwerkingsverband. Omgekeerd stelt SOPOH zich proactief op in het helpen oplossen van handelingsverlegenheid van andere besturen binnen het samenwerkingsverband.
- Dat SOPOH proactief meewerkt aan het bereiken van het streefpercentage dat in het samenwerkingsverband wordt vastgesteld als het gaat om de verwijzingen naar het SBO en SO.
- Dat SOPOH de medewerkers en de ouders mee neemt in de ontwikkelingen en implementatie van het nieuwe samenwerkingsverband.



In een SOPOH school heeft men zorg en oprechte aandacht voor ouders en kinderen

Pedagogisch klimaat in een SOPOH school

Het pedagogisch klimaat in elke SOPOH school wordt beïnvloed vanuit de volgende gemeenschappelijke afgesproken gedragsitems:

In een SOPOH school

- Heeft men hoge verwachtingen van kinderen.
- Heeft men zorg en oprechte aandacht voor ouders en kinderen.
- Zeg je wat je doet, doe je wat je zegt.
- Houd je je aan afspraken.
- Is zorg voor een opgeruimde school en opgeruimd plein.
- Praat men positief over ouders.
- Waardeert men ouderhulp.
- Is er Sfeer – Humor – Gezelligheid.
- Werkt representatief personeel (gastvrij).

Indicator:

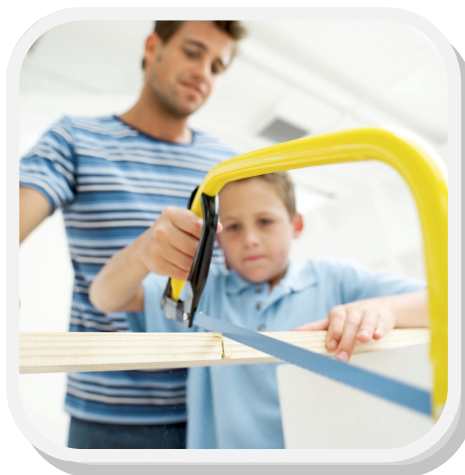
In 2014 heeft elke SOPOH school in haar schoolgids tenminste 2 indicatoren per item opgenomen om zichtbaar te maken op welke wijze inhoud wordt gegeven aan deze uitgangspunten.

Het pedagogisch klimaat in elke SOPOH school wordt daarnaast beïnvloed, doordat elke school beschikt over:

- Heldere regels en afspraken over gewenst gedrag (zichtbaar in de school)
- Een pestprotocol
- Een veiligheidsplan
- Een instrument om de sociaal – emotionele ontwikkeling van kinderen te kunnen volgen
- Heldere (in een communicatieplan beschreven) communicatielijnen

Indicator:

In 2014 heeft elke SOPOH school de hier bovengenoemde items in haar organisatie opgenomen en geborgd.



Opbrengst en handelingsgericht werken

In 2014 heeft elke SOPOH school zich zodanig ontwikkeld, dat er zichtbaar gewerkt wordt vanuit de uitgangspunten van opbrengstgericht werken en handelings gericht werken. Vanuit SOPOH worden mogelijkheden gecreëerd voor directeuren, om zich hiervoor te laten opleiden.

Indicator:

Ten aanzien van opbrengstgericht werken is duidelijk zichtbaar dat er vanuit gestelde doelen gewerkt wordt aan een van te voren opgestelde opbrengstverwachting met daaraan gekoppeld een helder omschreven route om de opbrengstverwachting te bereiken. Tevens is zichtbaar dat na analyse van de verkregen opbrengst opnieuw doelen worden gesteld voor een vernieuwde te verwachten opbrengst.

Indicator:

Ten aanzien van handelingsgericht werken is zichtbaar dat er planmatig en in een vastgestelde volgorde gewerkt wordt aan het tegemoet komen van een geconstateerde en daarna vastgestelde onderwijsbehoefte.

Iedere SOPOH school:

- Draagt er zorg voor dat het aanwezige en benodigde ICT materiaal het ook doet en deugdelijk is;
- Beschikt over software-programma's die integraal deel uitmaken van de vakken taal, rekenen, spelling en begrijpend lezen;
- Beschikt over software-programma's die de overige vakken (ak, gs, nat., wo, verkeer, etc.) ondersteunen;
- Gebruikt ICT als communicatiemiddel tussen bestuurskantoor en scholen, scholen onderling, ouders en scholen, ouders en bestuurskantoor, externen en bestuurskantoor;
- Heeft per 6 leerlingen één pc beschikbaar;
- Heeft een ICT-coördinator;
- Werkt met Parnassys en benut alle mogelijkheden van dit systeem ten volle;
- Werkt met Integraal.

Bovenal blijft de leerkracht de spil in het onderwijs, ook bij het gebruik en inzet van alle ICT middelen

ICT - I See Technology (ICT is in alle scholen te zien, actief in gebruik)

In het onderwijs speelt informatie- en communicatietechnologie (ICT) een steeds belangrijkere rol. Als educatieve onderneming wil SOPOH waar het kan voorop lopen in het toepassen van de nieuwste ICT ontwikkelingen. Om die reden blijft SOPOH investeren in ICT, zowel in hardware als in software, als ook in de kennis en de vaardigheden van al het personeel en de leerlingen.

Uitgangspunt hierbij is dat ICT een hulpmiddel én een leermiddel is om de onderwijskwaliteit te verhogen en te waarborgen. ICT biedt niet alleen oefenmateriaal maar vooral ook didactische instrumenten. Bovendien is het een belangrijk hulpmiddel in de administratie binnen geheel SOPOH en in het leerling- en onderwijsvolgsysteem van de scholen.

Mediawijsheid zal één van de speerpunten zijn in de komende planperiode. Leerlingen dienen kennis te hebben van het (kritisch) gebruik en de gevolgen van het gebruik van sociale media.

Bovenal blijft de leerkracht de spil in het onderwijs, ook bij het gebruik en inzet van alle ICT middelen die ons

ter beschikking staan en zullen staan in de toekomst.

Indicator:

Het accent voor de komende twee jaar, 2012-2014, zal liggen op het gebruik van ICT in het onderwijskundig programma én de administratie van bestuur en scholen met de volgende doelstellingen:

SOPOH, het directeurenberaad:

- Draagt zorg voor één provider, als ICT Heutink. Zodat SOPOH als één partij kan fungeren in de markt
- Heeft Mediawijsheid opgenomen in het lesprogramma en zorgt daarmee voor kennis van Mediawijsheid in alle lagen van de organisatie;
- Stelt beleid vast voor de scholen van SOPOH m.b.t. het gebruik van mobiele telefoons, smartphones, het gebruik van moderne sociale media en cyberpesten;
- Hanteert een competentieprofiel passend binnen de wet BIO gericht op ICT vaardigheden;
- Stelt, o.l.v. de ICT werkgroep, leerlijnen vast voor het gebruik van ICT toepassingen in het onderwijs op elk niveau.

Iedere SOPOH school :

Heeft leerlingen die:

- Technisch vaardig zijn in ICT, passend bij de vastgestelde leerlijnen die binnen SOPOH gelden;
- Voorbereid zijn op hun vervolg in het onderwijs, waarin ICT een nog grotere rol zal spelen;
- Mediawijs zijn. Onze leerlingen zijn bekend met de positieve en de gevaren van computergebruik, sociale media.



Er is gerichte aandacht voor het vakmanschap voor de leerkrachten

Iedere SOPOH school:

Heeft personeelsleden die:

- Het gebruik van computers kunnen begeleiden en kunnen helpen ontwikkelen;
- Het gebruik van het digitale schoolbord kunnen helpen begeleiden en kunnen helpen ontwikkelen;
- De gebruiksmogelijkheden van het internet toepassen en helpen ontwikkelen;
- Het computergebruik in de klas zodanig opneemt in het lesprogramma, zodat het werken en leren met de computer een onderdeel is van het totale lesprogramma;
- In staat zijn de ontwikkelingen binnen ICT te volgen en deze nieuwe ontwikkelingen willen en kunnen toepassen in het dagelijkse onderwijsprogramma.
- Vaardig zijn in ICT, kennis hebben van Mediawijsheid en deze overdragen op de leerlingen;
- Goed kunnen werken (inhoudelijk ook i.v.m. invoer van o.a. toets uitslagen en het maken van analyses) met het systeem Parnassys;
- Zich realiseren dat sociale media

een niet weg te denken onderdeel zijn geworden van de maatschappij en daarmee ook van de leefwereld van de leerlingen;

- Op een hoger niveau werken met het digibord, zoals het interactief gebruiken in de groep. Leerlingen maken ook gebruik van het bord tijdens lessen;

Collegiale visitatie tussen SOPOH scholen

In 2012, 2013 en 2014 maken alle scholen gebruik van collegiale visitatie. Aan de hand van een vastgesteld protocol visiteert de ene SOPOH school de andere SOPOH school waarbij gekeken wordt in de school aan de hand van gezamenlijke vastgestelde indicatoren.

Indicator:

De resultaten van elke visitatie worden vastgelegd in een verslag en beschikbaar gesteld aan het College van Bestuur.

Elke visitatie vindt plaats tussen 1 april en 1 oktober van elk jaar.



Kwaliteitszorg

In 2014 verzorgen alle SO-POH scholen onderwijs van goede kwaliteit. Binnen SO-POH is er zelf een ambitie om scholen excellente scholen te laten zijn.

Indicator:

Om de kwaliteit van de scholen vorm te geven, is er gerichte aandacht voor:

- De uitgangspunten van de inspectie waarbij alle SO-POH scholen tenminste voldoende zijn beoordeeld.
- Een duidelijk omschreven leerlingenzorg waarbij de zorg aan leerlingen afgestemd is op de individuele onderwijsbehoefte.
- Maken alle scholen gebruik van het CITO-leerlingenvolgsysteem waarbij de resultaten verwerkt worden in Parnassys.
- Analyseren de scholen hun opbrengsten om daar aan volgend passend beleid te voeren.
- Maken alle scholen gebruik van het kwaliteitsinstrument Integraal
- Het vakmanschap voor de leerkrachten via de Wet Bio en de persoonlijke ontwikkelingsplannen.
- Het planmatig organiseren van alle aspecten die invloed uitoefenen op de kwaliteit van het onderwijs. De scholen maken hierbij gebruik van de PDCA-cyclus.
- Het verantwoorden van gevoerd beleid en het te behalen gewenst resultaat.
- Collegiale visitatie binnen de eigen school tussen leerkracht en leerkracht en tussen SOPOH scholen.
- Het beschikbaar hebben in elke school van een actueel zorgplan.
- De mogelijkheden binnen SOPOH gebruik te maken van School Video Interactie Begeleiding.
- Heldere vastgestelde streefdoelen waarbij SOPOH scholen boven de door de inspectie vastgestelde normen scoren.

Personeel >>>>>

SOPOH vindt cultuureducatie een waardevolle aanvulling in haar onderwijsleerstofaanbod



Cultuureducatie

Met ingang van 2012 heeft elke SOPOH school gelden van de overheid ontvangen om in te zetten op het gebied van cultuureducatie. (prestatiebox)

De komende jaren zullen deze specifieke bedragen voor de scholen beschikbaar blijven.

Daarnaast verstrekt de gemeente Haarlemmermeer de scholen binnen haar gemeente ook speciale subsidie voor cultuureducatie.

Deze budgetten bieden de mogelijkheid om gericht cultuureducatiebeleid vorm te geven.

SOPOH vindt cultuureducatie een waardevolle aanvulling in haar onderwijsleerstofaanbod, omdat vanuit cultuureducatie creativiteit wordt ontwikkeld op divers gebied ter ondersteuning van de cognitieve leerbehoefte.

SOPOH streeft er naar cultuureducatie te verweven in haar leerstofaanbod. Cultuureducatie maakt onderdeel uit van het leerstofaanbod in plaats van dat het een losstaande activiteit ergens in het schooljaar is.

Indicator:

In 2014 hebben alle scholen verwoord in hun schoolplan op welke wijze zij cultuureducatie hebben verweven in hun onderwijsaanbod.

Dit is dan zichtbaar geworden, doordat scholen m.b.v. het kunstmenu cultuureducatie-activiteiten planmatig en doelgericht hebben ingezet ter ondersteuning van het totale leerstofaanbod



Binnen SOPOH is het uitgangspunt goed personeel voor ieder kind. Om te garanderen dat ieder kind een goede leerkracht heeft, hanteert SOPOH de volgende uitgangspunten:

Beoordeling van competenties

Op alle SOPOH scholen wordt de gesprekkencyclus gevolgd. Naast functioneringsgesprekken en POP gesprekken worden er ook beoordelingsgesprekken gevoerd.

Bij de beoordeling van de competenties van leerkrachten worden de 7 SBL competenties als leidraad gebruikt plus het SOPOH competentieprofiel gericht op ICT vaardigheden. Voor directeuren geldt het NSA competentieprofiel.

Binnen SOPOH hanteren we hiervoor de beschikbare SOPOH formulieren.

Indicator:

De aanwezige formulieren zullen in het schooljaar 2012-2013 opnieuw worden bekeken.

Indicator:

In het schooljaar 2012-2013 en/of het schooljaar 2013-2014 zijn alle medewerkers beoordeeld op hun competenties.

Professionaliseringsimpuls

Om de ambitie van competente medewerkers waar te maken, is een fundamentele kwaliteitsimpuls nodig voor alle medewerkers van SOPOH.

Iedereen moet vanuit zijn verantwoordelijkheid inhoud geven aan opbrengst gericht werken.

Competentie ontwikkeling vindt plaats op SOPOH niveau en op schoolniveau. SOPOH onderzoekt of het gebruik kan maken van het BBL aanbod van Heutink. Dit betekent, dat alle medewerkers verplicht gaan worden deel te nemen aan competentieontwikkeling.

Daarnaast maken alle scholen ge-

bruik van School aan Zet. Door het maken van een ambitieplan op schoolniveau wordt zichtbaar op welke wijze inhoud gegeven gaat worden aan competentie ontwikkeling. Daar waar het kan, worden scholen verzocht, in gezamenlijkheid ontwikkelmogelijkheden te bundelen.

Verder wordt iedere leerkracht verplicht aan te tonen op welke wijze inhoud is gegeven aan de 10% beschikbare uren in de normjaartaak voor deskundigheidsbevordering.

Indicator:

In 2014 heeft elke SOPOH school zichtbaar inhoud gegeven aan de hierboven genoemde onderwerpen.

Bekwaamheidsdossier

In het kader van de wet BIO is vastgesteld, dat elke medewerker in haar onderwijsloopbaan bekwaam wordt, bekwaam is en bekwaam blijft. Om behaalde competenties te kunnen registreren houdt elke medewerker een bekwaamheidsdossier bij.

Indicator:

In 2012-2013 en/of 2013-2014 beschikt elke medewerker over een bekwaamheidsdossier.

Talentontwikkeling

Binnen SOPOH is ruimte gecreëerd voor talentontwikkeling. Leerkrachten die zich willen specialiseren, kunnen gebruik maken van scholingsgelden van de eigen school, (in goed overleg met de directeur) of gebruik maken van de lerarenbeurs.

In voor de SOPOH speciale situaties kan gebruik gemaakt worden van het budget Talentontwikkeling. Medewerkers die zich willen specialiseren in het management kunnen in aanmerking komen voor een bijdrage uit het budget talentontwikkeling. Dit gebeurt na overleg met het College van Bestuur en medewerkers van P&O.

SOPOH wil stimuleren dat medewerkers door groeien naar een managementfunctie binnen de organisatie. (De zgn. kweekvijver)

Indicator:

In 2014 is beleid gericht op het "kweekvijvertraject" binnen SOPOH vastgesteld.

Inhoud geven
aan opbrengst
gericht werken

Personeel >>>>>

LB leerkrachten onderhouden hun specifieke bekwaamheid door regelmatig scholing te volgen

Reorganisatieplan

Door een terugloop van het aantal leerlingen die naar SOPOH scholen gaan, heeft SOPOH een reorganisatieplan opgesteld. Dit plan gaat uit van het flexschillen model.

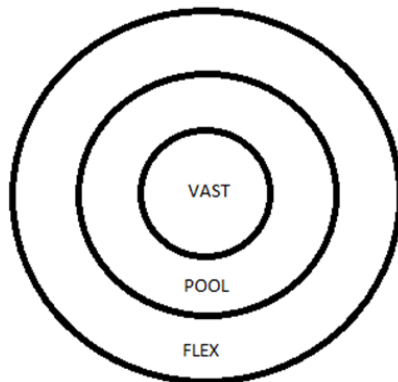
In het onderwijs is het gebruikelijk dat er personeelsleden zijn met een vaste of een tijdelijke aanstelling. Ook is het zo dat personeelsleden met een tijdelijke aanstelling voor langere tijd, als gevolg van langdurige vervanging, werkzaam in de organisatie zijn. Tenslotte is het zo dat bij ziekte of kort tijdelijke afwezigheid de organisatie er zorg voor dient te dragen dat de personele bezetting naar behoren is. Dat kan zijn door intern te wisselen of een korttijdelijke invaller te vragen. Dit gehele systeem van personeel in vaste dienst, tijdelijke dienst en (ziekte) vervan-

nader vast te stellen procedure Werving & Selectie.

POOLpersoneel is personeel met een tijdelijke aanstelling met een proeftijd van één jaar en uitzicht op een vaste aanstelling (na gebleken goed functioneren). Ook kan er personeel in de POOL geplaatst worden met een vaste benoeming

Deze POOL heeft een jaarlijks vast te stellen maximale omvang en wordt gebruikt voor inval (kort- of langdurig). Om de maximale omvang van deze POOL te waarborgen kan het nodig zijn tijdelijke aanstellingen een of twee keer te verlengen.

Hierbij is de zogenaamde 36 maanden termijn leidend. Binnen die periode mogen slechts 3 tijdelijke aanstellingen elkaar opvolgen. De minimale aanstelling in de POOL bedraagt 3 dagen, waarvan er één flexibel inzetbaar is. Bij vacatureruimte in de POOL, wordt deze aangevuld met medewerkers uit de Flexibele schil. De buitenste schil wordt gevormd door de kort tijdelijke invallers. De zogenaamde flexmedewerkers. Dit zijn medewerkers die naast hun vaste aanstelling hebben aangegeven soms extra te willen werken om ziektevervanging op te vangen. De overige mensen in deze groep werken op oproepbasis.



ging kan in een totaalsysteem opgenomen worden. In dit document wordt dit systeem het flexschillenmodel genoemd. Grafisch kan er een voorstelling gemaakt worden van dit model met drie schillen:

De Kern van de schillen vormt het Vaste Personeelsbestand (personeel in vaste dienst).

Indien er in de binnenste cirkel een plaats vrij komt, wordt hiervoor POOLpersoneel benoemd, waarbij gebruik gemaakt wordt van een

De doorstroom van personeel in de schillen van de PersoneelsPOOL gaat van buiten naar binnen, maar ook het omgekeerde is mogelijk. Vanuit het personele aanbod binnen het onderwijs, komen mensen op korttijdelijke basis invallen. Zij komen dan in de schil 'Flexibel' (FLEX).

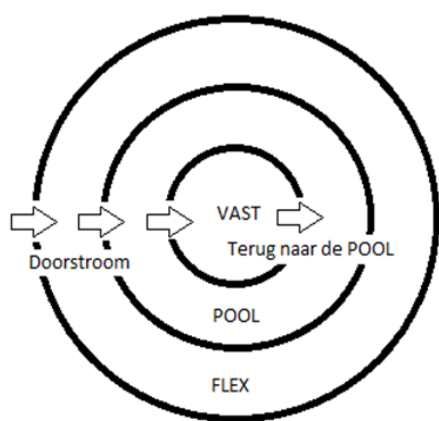
Indien er ruimte komt in de POOL, dan worden er vanuit de schil Flexibel (FLEX) mensen uitgenodigd voor deze schil (POOL). Als er plaats is voor personeel in de kern 'Vast Personeelsbestand', dan komen de



Binnen SOPOH worden medewerkers in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de mobiliteit

POOL- mensen in vaste dienst in aanmerking voor de kern van de cirkel. Aan de mobiliteit binnen de schillen gaat wel de procedure van werving en selectie vooraf. Deze moet nog nader beschreven worden.

Grafiek 2



Het is ook mogelijk dat er een beweging komt die loopt van binnen naar buiten. Dat wil bijvoorbeeld zeggen dat er van de kern VAST, personeelsleden in de POOL terug komen. Indien op een school (scholen) een surplus aan vast personeel is en hier niet genoeg formatie voor is, komen personeelsleden in de POOL.

Poolers zijn wel in dienst maar niet meer vast verbonden aan een school. Van daaruit kunnen ze weer instromen in de vaste formatie van een andere school of hun loopbaan verder verkennen door een periode in de POOL te blijven werken en zo meerdere scholen van binnen te leren kennen.

Indicator:

In het schooljaar 2012-2013 en in het schooljaar 2013-2014 zal de inzet van (nieuw) personeel bepaald worden vanuit de uitgangspunten van het reorganisatieplan.

Laag ziekte verzuim

SOPOH heeft zich als doel gesteld om het gemiddelde percentage ziekteverzuim verder te verlagen. Met name het frequent verzuim moet dalen.

De inzet van het ziekteverzuimbeleid zal meer en meer gericht zijn op preventie en het ontwikkelen van gezondheidsbeleid. Aandacht voor werkdruk, is in dit verband van essentieel belang. Ook worden alle belangrijke ARBO-instrumenten ingezet zoals veiligheidsbeleid, risico-inventarisatie en goed werkgeverschap.

Indicator:

In 2014 is het ziekteverzuimpercentage zichtbaar gedaald ten opzichte van het percentage van 2011.



Funciemix

SOPOH is van start gegaan met een zorgvuldige invoering van de funciemix. Daarmee wordt functiedifferentiatie mogelijk tussen LA – en LB leerkrachten (voor het SBO LC).

LB leerkrachten hebben een HBO – plus opleiding (of vergelijkbaar). Zij onderhouden hun specifieke bekwaamheid door regelmatig scholing te volgen.

Indicator:

In 2014 is 40% van het totaal fte's omgezet in een LB functie.

Mobiliteit

Binnen SOPOH worden medewerkers in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van mobiliteit.

Indicator:

Elk schooljaar mogen medewerkers voor 1 februari aan geven of men gebruik wil maken van deze mobiliteitsmogelijkheid. SOPOH hanteert hierbij een protocol.

Huisvesting >>>>>

Doelstelling voor 2013:

10% besparen op energieverbruik

**Een goed huisvader/
moederschap in elke
SOPOH school zicht-
baar is.**

Indicator:

- In de jaarlijkse collegiale visitatie wordt dit een item. "Klaslokalen en nevenruimtes zien er verzorgd uit en er hangt recent werk van kinderen. Leerkrachten wordt de vraag gesteld hoe zij bijdragen aan een prettige werkomgeving."
- In maart 2013 hebben de leden van de werkgroep collegiale visitatie bovenstaande items toegevoegd aan het visitatieformulier.
- In maart 2013 heeft de huisvestingscommissie een aansprekend protocol opgesteld inzake zorg voor het schoolgebouw. Onderwerpen zijn o.a.: spelregels over het gebruik van het lokaal; hoe maken we schoonmaken voor de schoonmaker mogelijk, betrokkenheid van kinderen; betrokkenheid ouders, voorbeeldgedrag; zuinig met energie.

In augustus 2014 is op het gebied van huisvesting zichtbaar geworden, dat er doordacht gewerkt is aan:

Een beleidsoriëntatie/vorming op instandhouding van scholen en/of gebouwen op langere termijn

Indicator:

- In oktober 2012 wordt de "verkennende notitie huisvesting SOPOH scholen" (inclusief financiële paragraaf) in de huisvestingscommissie besproken en wordt dan ter bespreking verstrekt aan de andere geledingen binnen onze organisatie.
- Juni 2013 is er een, door alle geledingen besproken, "beleidsnotitie huisvesting SOPOH scholen" vastgesteld. In deze notitie staat o.a. duidelijk verwoord welk beleid de SOPOH heeft ten opzichte van het in stand houden van kleine scholen.
- November 2013 en april 2014 evaluatie van de beleidsnotitie en eventuele bijstellingen. De uitkomsten van de evaluatie worden doorgegeven aan de verschillende geledingen binnen de organisatie.
- Juni 2014 geactualiseerde versie "beleidsnotitie huisvesting SOPOH scholen" vastgesteld.

Goed onderhouden en goed schoongemaakte SOPOH schoolgebouwen

Indicator onderhoud:

- Eind 2012 is de meerjarige onderhoudsplaning (inclusief financiële paragraaf) voor de SOPOH scholen beschikbaar voor bespreking in de verschillende geledingen.
- Na vaststelling van de meerjarige onderhoudsplaning wordt deze planing gevolgd.
- Juni 2013 en juni 2014 zorgt de beleidsmedewerker huisvesting voor een evaluatie van de meerjarige onderhouds-

planning binnen de verschillende geledingen.

- November 2012 is in alle schoolgebouwen van SOPOH van voor 1992 een asbestonderzoek type A uitgevoerd.
- In de managementletter is huisvesting een item.

Indicator schoonmaak:

- In de managementletters wordt schoonmaak een item. De gebruikers van het schoolgebouw moeten tevreden zijn over de kwaliteit van de schoonmaak.

Het bestaan van de scholen in stand worden gehouden op basis van de materiële exploitatie.

Indicator:

- In de eerder genoemde "beleidsnotitie huisvesting SOPOH scholen" wordt dit item opgenomen.

Het inzicht bij directeuren op het gebied van de materiële exploitatie aanwezig is waardoor op dit onderwerp doelgericht kan worden gestuurd.

Indicator:

- Door de beleidsmedewerkers huisvesting en financiën wordt in januari van ieder jaar, een overzicht van de baten en lasten op het gebied van huisvesting opgesteld. Wat waren de inkomsten en wat zijn de uitgaven
- De overzichten worden door de medewerker huisvesting en een lid van de algemene directie, in het eerste kwartaal van ieder jaar, besproken met iedere directeur.
- We vergroten hiermee het inzicht en kijken hoe we invloed kunnen uitoefenen op het eventueel terugdringen van de kosten.
- Doelstelling 2013: 10 % besparing op energieverbruik



PR Marketing >>>>>

Er word gestreefd naar meer dan voldoende tevredenheid

In augustus 2014 is op het gebied van PR/en Marketing zichtbaar gewerkt aan:

Het vasthouden en door ontwikkelen van de diversiteit van SOPOH scholen

(onderscheid in onderwijsvisie/ onderwijsconcept/VSO/BSO voorzelingen, kind centra etc.)

SOPOH staat open voor vernieuwende en veranderende maatschappelijke ontwikkelingen.

Hierbij kan gedacht worden aan:

Het in de organisatie beschikbaar hebben van diverse onderwijsconcepten.

Dalton onderwijs,
Jenaplan onderwijs,
Freinet onderwijs,
Montessori onderwijs,
Leonardo onderwijs
Regulier onderwijs.

Het in de organisatie beschikbaar hebben van diverse organisatieontwerpen.

Scholen met gelijke dagen rooster,
Scholen met eigen VSO en eigen BSO
Scholen ingericht als kind centrum
Brede scholen
Sterrenscholen
Scholen met flexibele onderwijstijden.

Indicator:

-De Burgemeester Amersfoordt-school in Badhoevedorp heeft een Leonardo afdeling die in 2014 vaste vorm heeft gekregen met een financiële dekking vanuit de gelden, die ouders beschikbaar stellen aan de ondersteunende Stichting Leonardo BAS.

-In 2014 heeft SOPOH proactief meegewerkt aan de ontwikkeling van het Sterrenschoolmodel en de mogelijkheid tot het hanteren van flexibele onderwijstijden.

-Scholen die een eigen VSO en BSO organiseren, doen dit in samenwerking met de Stichting Openbare Kantoortijden Scholen.

stichting openbare kantoortijdenschool.



In 2014 wordt de samenwerking tussen SOPOH en SOKS geëvalueerd waarbij er wordt gestreefd naar meer dan een voldoende tevredenheid.

-Brede scholen binnen SOPOH werken nauw samen met de Stichting Brede Scholen Haarlemmermeer. In 2014 wordt de samenwerking tussen SOPOH en de SBSH geëvalueerd waarbij er wordt gestreefd naar meer dan voldoende tevredenheid.



Het vasthouden c.q. vergroten van het marktaandeel

Het aantal leerlingen dat naar SOPOH scholen gaat is ongeveer 33% van het totaal aantal leerlingen dat naar het primair onderwijs gaat in de Haarlemmermeer.

Gezien de terugloop van het aantal leerlingen in het primair onderwijs in de Haarlemmermeer streeft SOPOH er naar tenminste het marktaandeel van 33% te behouden.

Indicator:

Door gericht te werken aan kwaliteit en profilering gaat SOPOH voor verhoging van het marktaandeel.

Dit houdt in dat ook op 1 augustus 2014 in elk geval 33% van het aantal leerlingen in de Haarlemmermeer SOPOH scholen bezoekt.

Heldere en duidelijke communicatie op elk niveau en in elke geleding

Een gemeenschappelijke SOPOH open dag om ouders kennis te laten maken met het openbaar basisonderwijs.

Indicator:

Met ingang van het schooljaar 2012-2013 zullen alle SOPOH scholen op een zelfde datum hun deuren openen voor belangstellenden voor het openbaar onderwijs.

Op deze dag presenteren de scholen zich aan het publiek en laten belangstellenden kennis maken met alle facetten van ons onderwijsaanbod.

Indicator:

Alle SOPOH scholen houden hun open dag op 20 maart 2013.

Het zichtbaar maken van schoolactiviteiten in de plaatselijke pers

Indicator:

Elke SOPOH school organiseert tenminste 2 keer per schooljaar een aansprekende activiteit waarbij er verslag gedaan wordt van deze activiteit in de plaatselijke pers. Dit om de naamsbekendheid in de omgeving van de school op peil te brengen en te houden.

Heldere en duidelijke communicatie op elk niveau en in elke geleding

Op SOPOH niveau en op schoolniveau wordt gebruik gemaakt van heldere interne en externe communicatie. Om helderheid over afspraken te creëren wordt op SOPOH niveau en op schoolniveau vastgelegd hoe de communicatielijnen zijn samengesteld.

Communicatie vindt plaats met behulp van moderne communicatiemiddelen.

Interne communicatie is gericht op communicatie tussen management en medewerkers in de organisatie. Hiervoor wordt o.a. het intranet van de SOPOH website ingezet.

Externe communicatie is gericht op ouders en andere partners van SOPOH. Hiervoor wordt o.a. de website van SOPOH ingezet.

Indicator:

-In 2014 is de SOPOH website zodanig ingericht, dat tegemoet gekomen kan worden aan de informatiebehoefte gericht op interne en externe communicatie.

-In 2014 heeft SOPOH en hebben de SOPOH scholen hun communicatieafspraken vastgelegd in een document.



In augustus 2014 is op het gebied van financiën zichtbaar gewerkt aan:

Een gezonde en verantwoorde financiële huishouding

SOPOH gaat voor solide financieel beleid. Bij inzet van middelen zal steeds de vraag zijn of de gelden goed worden ingezet en of de inzet van de gelden leidt tot verhoging van de kwaliteit van het onderwijs.

Om in tijden van bezuinigingen vernieuwingen te kunnen realiseren binnen onze organisatie is het goed om te kijken hoe je op andere manieren dit zou kunnen bekostigen. We gaan in dit kader kijken wat Heutink op het gebied van scholing, middels een BBL-traject, voor ons kan betekenen.

Indicator:

-Jaarlijks wordt er door de accountant aan SOPOH een positieve accountantsverklaring verstrekt.

-Het weerstandsvermogen van SOPOH valt binnen de norm opgesteld door de commissie DON.

-Beleidsstukken die worden opgesteld, hebben altijd een financiële paragraaf.

-November 2012, in samenwerking met P&O, rapporteren wat een BBL traject bij Heutink voor ons zou kunnen betekenen en de eventuele invloed op de begroting.

Een jaarlijkse evaluatie op zelfbeheer- resultaatgesprekken

Gelden binnen het onderwijs moeten ten goede komen aan de kwaliteit van het onderwijs aan de kinderen. Scholen krijgen de beschikking over de schoolgebonden middelen en maken zelf de begroting.

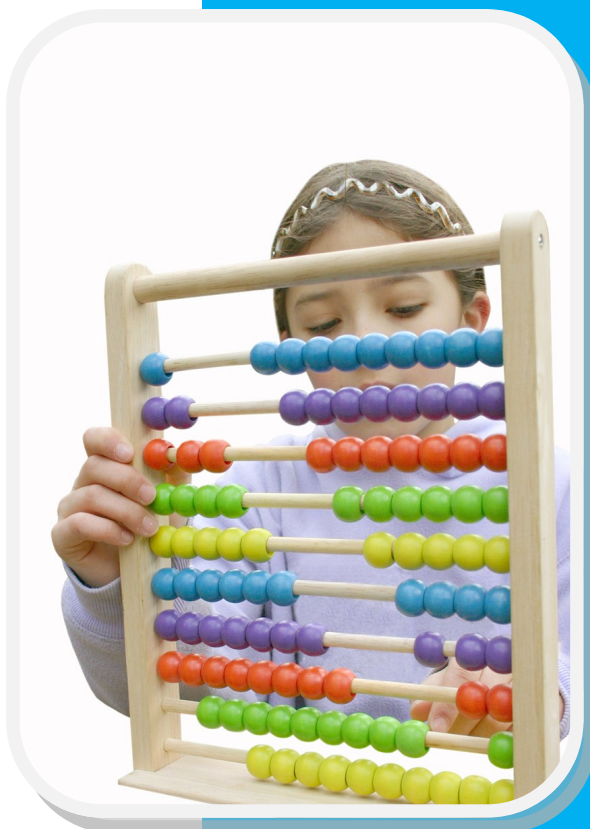
De gelden uit de prestatiebox, die per leerling zijn toegewezen, zijn in het schooljaar 2012-2013 ter besteding aan de scholen. SOPOH heeft de gelden geoordeeld voor activiteiten in het kader van opbrengstgericht werken.

Indicator:

-Tweejaarlijkse managementletters en gesprekken over besteding financiën. (zie organisatie)

-De inzet van de prestatiebox gelden moet worden verantwoord en het rendement moet binnen de school zichtbaar zijn.

-Jaarlijks zijn in februari/maart de gesprekken over de formatie en de gerealiseerde schoolbegroting/jaarrekening.



Financiën >>>>>

Door met elkaar in gesprek te gaan werken we aan inzicht en kostenbewustzijn

Een sluitende begroting

Bij een solide en financieel gezonde organisatie hoort een sluitende begroting.

Indicator:

-In de begroting 2012, 2013 en 2014 gaan we voor een evenwicht tussen inkomsten en uitgaven.

Het niet overschrijden van beschikbare budgetten in elke geleding

Door met elkaar in gesprek te gaan over de inkomsten en uitgaven op school en bovenschools niveau werken we aan inzicht en kostenbewustzijn.

Indicator:

-Schoolbegrotingen en SOPOH begroting worden niet overschreden.
-De jaarrekeningen 2013 en 2014 laten geen overschrijdingen zien.

Een jaarlijkse Risicoanalyse

Binnen onze lumpsumbekostiging moeten bedrijfsrisico's door onze stichting zelf worden afgedekt. Op basis van een risicoanalyse wordt een passend systeem van reserves en voorzieningen ingesteld. Door bezuinigingen, hogere werkgeverslasten o.a. BAPO, en dalende leerlingenaantallen kunnen er financiële risico's ontstaan. Jaarlijks wordt er een risicoanalyse gemaakt met daarin maatregelen om geconstateerde risico's het hoofd te bieden.

Indicator:

-Jaarlijks wordt bij het opstellen van de jaarbegroting een risicoanalyse opgesteld.



Nawoord >>>>>

“voor ieder kind het beste bereiken”
met **Passie**, **Plezier** en **Professionaliteit**.

Nawoord

Het SOPOH koersplan is door de directeuren van de SOPOH scholen en de medewerkers van het bestuurskantoor op de vergadering van juli 2012 unaniem vastgesteld.

Het bestuur van SOPOH heeft het koersplan vastgesteld op de bestuursvergadering van juli 2012.

De GMR heeft gedurende het proces kunnen reageren op het koersplan en heeft er in hun vergadering van oktober 2012 positief mee ingestemd.

Hoofddorp, oktober 2012



Financiële verantwoor- ding

Het koersplan 2012-2014 is uitgangspunt voor het samenstellen en opstellen van de jaarlijkse begroting.

Daar de begroting van 2012 eerder gereed was dan het Koersplan 2012-2014, zal het uitvoeren of het handelen naar uitgangspunten vanuit deze begroting niet op elk item synchroon lopen.

Bij het opstellen van de begroting 2013 en 2014 zal het Koersplan 2012-2014 leidend zijn.





Hoofddorp, oktober 2012

*“voor ieder kind het beste
bereiken”*

met *Passie*, *Plezier* en
Professionaliteit.

