

SOPOH KOERSPLAN 2014-2018



Evaluatieverslag Jaarplan 2016-2017

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
Personeel.....	4
De kracht van de leerkracht	4
Gesprekken.....	4
Competentie Thermometer	5
Svib/beeldcoaching	6
Kwaliteit in kaart.....	6
Opleiden in de school.....	6
Personele ruimte	7
Onderwijs	8
Passend onderwijs.....	8
Kwaliteit van het onderwijs.....	10
SOPOH gaat voor lezen 2.0.....	12
Taakspel.....	15
Organisatie	16
De SOPOH-academie	16
ICT.....	21
DNA – 2.0.....	21
Office 365	22
Mediawijsheid	23
Duurzaamheid	23
Financiën	24
Nawoord.....	26

Geachte lezer,

Voor u ligt het evaluatieverslag van het SOPOH jaarplan 2016-2017.

In het schooljaar 2016-2017 is er zichtbaar gewerkt aan de volgende onderwerpen:

Personeel

- Inzicht vergroten in de kwaliteit van de leerkracht m.b.v. de competentie thermometer, SVIB, functionering en beoordelingsgesprekken, kwaliteit in kaart
- Opleiden in de school
- Personele ruimte

Onderwijs

- Inzet bovenschoolse onderwijsassistenten in het kader van passend onderwijs
- Inzicht vergroten op sturen op kwaliteit
- SOPOH gaat voor lezen
- Taakspel

Organisatie

- Doorontwikkelen SOPOH-academie
- Organiseren van leergroepen en netwerken
- ICT
- Duurzaamheid

Van elk onderwerp staat beschreven vanuit welk beoogd resultaat gewerkt is aan de gewenste ontwikkeling.

In het verslag kunt u lezen welke resultaten al of niet zijn behaald, waarom en waardoor en wat het vervolg is van de gewenste ontwikkeling.

Hoofddorp,

Evert van Putten

Peter Schreuder

College van Bestuur SOPOH

Doelstelling:

Bij SOPOH doet de leerkracht er toe. Tot en met 2018 is er zichtbaar gewerkt aan het versterken van de kracht van de leerkracht. Uit verslagen van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken blijkt op welke wijze de leerkracht gewerkt heeft aan de persoonlijke ontwikkeling en bijgedragen heeft aan de schoolontwikkeling.

De kracht van de leerkracht

Bij SOPOH staat de kwaliteit van het onderwijs op 1. Om dit te realiseren is het van belang, dat de leerkrachten voldoende competent zijn om kwalitatief onderwijs te verzorgen. Om voldoende inzicht te krijgen in de competenties van de leerkracht heeft SOPOH een ontwikkelbeleid geformuleerd. In dit ontwikkelbeleid zijn afspraken gemaakt over:

- het houden van functioneringsgesprekken
- het houden van beoordelingsgesprekken
- het gebruiken van het instrument de Competentie Thermometer
- het gebruiken van SVIB-begeleiding
- het in kaart brengen van de kwaliteit van de medewerker

Gesprekken

Het voeren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken doet de directeur van de school met de leerkracht. De directeur en de leerkracht gebruiken hiervoor de formulieren die hiervoor SOPOH-breed worden gebruikt. Deze formulieren zijn herschreven en sinds 1 januari 2016 van kracht. In de gesprekken en beoordelingen worden leerkrachten ook bevraagd en beoordeeld op het gebied van ICT-vaardigheden.

Resultaat:

Elke directeur heeft een planning gemaakt voor het schooljaar 2016-2017 voor het voeren van functionering -en /of beoordeling gesprekken voor elke medewerker in de school.

De functioneringsgesprekken hebben tot doel zicht te krijgen op het functioneren van de medewerker. Met behulp van het SOPOH-formulier voor functioneringsgesprekken worden de gesprekken voorbereid en inhoud gegeven. In het tweegesprek tussen medewerker en directeur wordt er gesproken over de wijze waarop het de medewerker lukt naar tevredenheid inhoud te geven aan het werk.

Ook voor beoordelingsgesprekken worden de SOPOH-formulieren gebruikt. De beoordeling heeft tot doel vast te stellen wat de leerkracht goed kan en waar de leerkracht zich nog in zou kunnen ontwikkelen. Aan het einde van het beoordelingsgesprek worden hiervoor afspraken gemaakt. Daar waar zich opvallende zaken voordoen, is de afspraak, dat de directeur hierover contact op neemt met het hoofd P&O.

Ook in het schooljaar 2017-2018 worden de gesprekken gepland zodat er een doorlopende cyclus blijft in het kader van de begeleiding van de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht.

Competentie Thermometer

Het instrument de Competentie Thermometer wordt ingezet om leerkrachten te kunnen voordragen voor een vast dienstverband en om inzicht te krijgen in de competenties van leerkrachten die van basisbekwaam naar vakbekwaam doorgroeien. Het instrument wordt ook ingezet om tussentijds goed inzicht te krijgen of te houden op de ontwikkeling van de verschillende competenties.

SOPOH heeft inmiddels drie assessors die bevoegd zijn het instrument toe te passen om de competenties van de leerkracht in kaart te brengen.

De verwachting is, dat in het schooljaar 2016-2017 tenminste 10 leerkrachten worden beoordeeld om voorgedragen te kunnen worden voor een vast dienstverband en dat er tenminste 10 leerkrachten beoordeeld worden vanwege de ontwikkeling van basisbekwaam naar vakbekwaam. Tussentijdse inzet van het instrument om zicht te krijgen op de competenties van een leerkracht op eigen verzoek of na overleg met de directeur schatten we op 5 trajecten.

Resultaat:

In het schooljaar 2016-2017 zijn de competenties van 9 leerkrachten onderzocht met behulp van de Competentie Thermometer om zicht te krijgen op een voordracht voor een benoeming in een vast dienstverband bij SOPOH. Bij 7 leerkrachten zijn de onderzochte competenties van voldoende niveau. Van 2 leerkrachten zijn de resultaten nog niet bekend. Dit betekent, dat als ook de directeuren van de school, waar deze leerkrachten werken, de leerkracht als voldoende beoordeelt, deze leerkrachten voorgedragen kunnen worden voor een vast dienstverband bij SOPOH. Dit betekent eveneens, dat de aandacht die SOPOH organiseert om startende leerkrachten goed te begeleiden ondersteunend is voor de ontwikkeling van de startende leerkracht. SOPOH is er trots op ook een goede werkgever te kunnen zijn voor de beginnende leerkracht.

In het schooljaar 2016-2017 is bij 12 leerkrachten de Competentie Thermometer afgenomen om zicht te krijgen in hoeverre de leerkracht vakbekwaam is. Bij 10 leerkrachten is gebleken, dat zij zich voldoende hebben ontwikkeld en dat zij beschouwd kunnen worden als vakbekwame leerkrachten.

Bij twee leerkrachten is de competentie thermometer afgenomen om inzicht te krijgen in de vaardigheden van de leerkrachten vanwege een mogelijke voordracht van een LA-functie naar een LB-functie. Met de informatie uit het onderzoek en het voldoen aan andere criteria kan de directeur de betreffende leerkracht al of niet voordragen. Een promotie van een LA-functie naar een LB-functie vindt alleen per 1 augustus plaats.

Ook in het schooljaar 2017-2018 is er in de totale formatie van SOPOH weer ruimte voor startende leerkrachten. Naast het voortzetten van de begeleiding van de startende leerkracht via beeldcoaching(SVIB) en de Competentie Thermometer zijn er in SOPOH-scholen nu ook schoolcoaches beschikbaar om de startende leerkracht te ondersteunen.

Svib/beeldcoaching

SOPOH heeft zeven opgeleide medewerkers die leerkrachten kunnen begeleiden via School Video Interactie Begeleiding (SVIB)/Beeldcoaching. Beeldcoaching wordt ingezet om de medewerker te ondersteunen bij de persoonlijke ontwikkeling. Elke opgeleide Beeldcoach heeft de gelegenheid tenminste 3 leerkrachten te begeleiden. Een traject bevat 15 uren begeleiding.

Daarnaast zijn er van deze 7 medewerkers nog 3 medewerkers extra opgeleid om te begeleiden bij complexere vraagstukken. In het schooljaar 2016-2017 zal de extra opgeleide beeldcoach 1 traject doen waar een complexere hulpvraag moet worden begeleid.

Resultaat:

Het is de beeldcoaches gelukt om in het schooljaar 2016-2017 18 leerkrachten met behulp van beeldcoaching te begeleiden. Opgemerkt moet worden, dat een aantal beeldcoaches minder vaak inzetbaar waren door ziekte van een aantal coaches. Desondanks is het toch gelukt om de begeleiding te organiseren voor de vraag die er was. Binnen deze 18 trajecten zaten ook drie trajecten die een intensievere begeleiding hebben gevraagd.

De coaches krijgen in het algemeen positieve feedback over de wijze waarop zij inhoud geven aan hun manier van begeleiden. De leerkracht geeft aan zich ondersteund te hebben gevoeld in de persoonlijke ontwikkeling. Doordat een aantal beeldcoaches stoppen als beeldcoach is er ruimte om nieuwe beeldcoaches te benoemen. Deze nieuwe coaches krijgen de gelegenheid zich hiervoor op te leiden.

Kwaliteit in kaart

Elke directeur van de SOPOH-scholen brengt de kwaliteit van de leerkrachten op zijn/haar school in kaart. Hiervoor wordt een instrument "kwaliteit in kaart" gebruikt. Dit instrument helpt de directeur inzicht te krijgen in de kwaliteit van zijn/haar team en kan daar waar het nodig lijkt passende interventies toepassen.

Beoogd resultaat:

In het schooljaar 2016-2017 is het streven tenminste 25 leerkrachten te onderzoeken m.b.v. de Competentie Thermometer en dat er tenminste 24 SVIB-trajecten zijn uitgevoerd.

Werkelijk resultaat:

In het schooljaar 2016-2017 zijn 21 onderzoeken gedaan met behulp van de Competentie Thermometer en hebben er 18 beeldcoachings trajecten plaatsgevonden. De getallen wijken af van de streefgetallen. Toch zijn alle medewerkers die hier voor in aanmerking kwamen begeleid. Ook in het schooljaar 2017-2018 wordt dit beleid voortgezet. Daar dit beleid een vast onderdeel geworden is in de ondersteuning van de ontwikkeling van de leerkracht zal dit onderwerp in het volgende jaarplan niet meer apart worden opgenomen en maakt het onderwerp deel uit van de uitgangspunten van het koersplan 2014-2018.

Opleiden in de school

SOPOH zal voor het derde jaar participeren in het project Opleiden in de school 2.0. Een project waarin verschillende schoolbesturen samen met PABO-Leiden inhoud geven aan een vernieuwd opleidingstraject voor PABO-studenten Het is de bedoeling dat naast 't Joppe en de Optimist nog 1 of

2 SOPOH-scholen deelnemen aan dit project om studenten de gelegenheid te geven zich goed op te leiden voor het vak van leerkracht.

Met nog 1 of 2 scholen er bij kan SOPOH tot 12 studenten de gelegenheid geven een stageplek te verkrijgen.

Door te participeren in dit project biedt dit SOPOH de gelegenheid onderdeel uit te maken van de opleiding van de nieuwe leerkracht. Deze goed toegeruste leerkracht kan dan weer zijn kennis en kunde in een van de SOPOH-scholen inzetten.

De kosten voor personele inzet in dit traject worden bekostigd door PABO-Leiden.

Beoogd resultaat:

Door studenten extra goed te begeleiden streeft SOPOH er naar talentvolle studenten voor het onderwijs te behouden en waar mogelijk de student een plek te bieden bij SOPOH. Afgestudeerde studenten die hebben laten zien, dat zij goed voorbereid zijn op het vak van leerkracht zullen uitgenodigd worden voor een gesprek om te bezien welke mogelijkheden SOPOH heeft om bij SOPOH te werken. SOPOH streeft er naar voor het schooljaar 2017-2018 tenminste 5 afgestudeerde leerkrachten uit dit traject een plek te bieden bij SOPOH. Het zij in de vervangingspool het zij opgenomen in de formatie van een school.

Resultaat:

Op 't Joppe, op de Optimist, op de Boog, op Het Palet en op de Bosrank hebben studenten van de Hogeschool Leiden stage gelopen in het kader van Opleiden in de school 2.0. De studenten hebben dubbele stages gelopen en deelgenomen aan alle schoolactiviteiten als waren zij een teamlid van de school. Vanuit alle opleidingsjaren hebben studenten stage gelopen. Daarnaast zijn er ook 6 LIO-stagiaires in de scholen aan het werk geweest om hun laatste opleidingsjaar succesvol af te ronden. Aan deze stagiaires heeft SOPOH een baangarantie gegeven. Inmiddels hebben 4 stagiaires aangegeven hier gebruik van te willen maken.

Het project Opleiden in de school wordt ook in 2017-2018 doorgezet. Het onderwerp maakt deel uit van het Koersplan 2014-2018. Het onderwerp zal in het volgende jaarplan niet meer apart worden opgenomen.

Personele ruimte

SOPOH vindt het belangrijk dat (junior) leerkrachten kansen krijgen om een vaste baan bij SOPOH te verwerven. In dit kader kijkt SOPOH naar de leeftijdsopbouw van haar personeel. De (senior) leerkracht kan op eigen verzoek in gesprek met het bestuur om mogelijkheden te onderzoeken eerder te kunnen stoppen met werken dan bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Zodra een dergelijk gesprek plaatsvindt, wordt onderzocht op welke wijze beide partijen tot elkaar kunnen komen. Mocht dit lukken, dan neemt een medewerker eerder afscheid van SOPOH dan gepland en ontstaat er op deze manier weer ruimte in de formatie die dan weer ingevuld kan worden door een (junior) leerkracht.

Indien een (senior) leerkracht besluit om eerder te stoppen met werken overlegt hij/zij met SOPOH welke mogelijkheden er zijn om financieel voor een deel tegemoet te kunnen komen. SOPOH

hanteert hierbij het “gelijk te verdelen” principe. Dit houdt in, dat nauwkeurig bekeken wordt waar er kansen liggen op financieel gebied. Afhankelijk van de periode en de werktijdfactor is SOPOH in voorkomende gevallen bereid een deel van de kosten voor haar rekening te nemen. Daar dit om maatwerk gaat, is moeilijk in te schatten hoeveel dit SOPOH per medewerker kost.

Indien (senior)leerkrachten eerder dan gepland stoppen met werken, ontstaat er weer ruimte in de formatie en kan een (junior) leerkracht instromen in een vast dienstverband.

Beoogd resultaat:

Door mogelijkheden te bieden voor (senior) leerkrachten streeft SOPOH ernaar voor tenminste 3 fte aan verschuivingen binnen de bestuursformatie te creëren. Dit kan inhouden, dat er mogelijk 5 leerkrachten toegevoegd kunnen worden aan de vaste formatie van SOPOH.

Werkelijk resultaat:

In het schooljaar 2016-2017 is de situatie op de arbeidsmarkt voor leerkrachten in het primair onderwijs erg veranderd. Gebleken is dat er binnen de formatie van SOPOH veel natuurlijk verloop is, waardoor het niet nodig bleek te zijn aparte afspraken te maken met leerkrachten die de wens hebben geuit eerder te stoppen met werken. Er is veel verschuiving waardoor het mogelijk is gebleken jonge startende leerkrachten aan SOPOH te binden met een verlengd tijdelijk contract of een vast dienstverband. Door de veranderende arbeidsmarktomstandigheden zal dit onderwerp niet meer apart terugkeren als onderwerp in het jaarplan 2017-2018.

Onderwijs

Doelstelling:

Op elke SOPOH-school wordt het onderwijs verzorgd, dat tegemoet komt aan de individuele ontwikkeling van elk kind. Tot en met 2018 is zichtbaar gewerkt aan dit passend onderwijs waarbij alle SOPOH-scholen tenminste ruim voldoende scores op de indicatoren behorend bij het toezichtkader van de onderwijsinspectie.

Passend onderwijs

Sopoh heeft een 7-tal bovenschoolse onderwijsassistenten die specifiek aan schoolformaties worden toegevoegd om de leerkracht en/of de leerling te ondersteunen. Deze onderwijsassistenten worden per half jaar in een school ingezet.

In managementgesprekken die het CVB voert met de directeuren van de scholen, kunnen de directeuren aangeven of zij gebruik mogen maken van de inzet van een onderwijsassistent, omdat:

- het leesonderwijs in de groepen een impuls nodig heeft
- het rekenonderwijs in de groepen een impuls nodig heeft
- het begrijpend lezen in de groepen een impuls nodig heeft
- of een combinatie van de hier boven genoemde vakken

- een leerkracht een grote groep heeft waardoor extra handen in de klas het klassenmanagement ten goede kan komen
- er leerlingen zijn die in een groepje of individueel extra ondersteuning behoeven op verschillende vakgebieden en op verschillende niveaus

Indien de onderwijsassistent aan een schoolformatie wordt toegevoegd, maakt de directeur samen met de onderwijsassistent een plan van aanpak met daarin beschreven de werkzaamheden van de onderwijsassistent. Daarnaast wordt bepaald welk doel de inzet van de onderwijsassistent heeft en welk resultaat wordt verwacht. In een weekplanning wordt inzichtelijk gemaakt waar, wanneer, wat en hoe de onderwijsassistent wordt ingezet.

In januari en in juni wordt de inzet van de onderwijsassistent geëvalueerd. Er wordt gekeken of het verwachte resultaat is behaald. Daarna wordt bepaald waar de onderwijsassistent het volgende halfjaar wordt ingezet. Het kan voorkomen dat onderwijsassistenten op 1 dag op meerdere scholen worden ingezet, om op deze manier zoveel mogelijk leerkrachten/leerlingen te kunnen ondersteunen. Het kan ook voorkomen dat een onderwijsassistent een schooljaar lang op één school wordt ingezet.

Beoogd resultaat:

Met de inzet van de onderwijsassistenten wordt getracht zichtbaar bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs, door leerlingen beter te laten presteren. Dit moet dan zichtbaar worden in de tussen- en eindopbrengsten. In de plannen van aanpak moet duidelijk verwoord worden welke doelstellingen worden geformuleerd en welk resultaat wordt geoogd. De scholen sturen hun plan van aanpak en de evaluatie naar het CvB, zodat het bestuur inzicht krijgt in de gerealiseerde resultaten. Daarnaast ontvangen scholen een budget specifiek voor passend onderwijs. Indien scholen dit budget niet aan hun formatie hebben toegevoegd, geven ze aan het einde van het schooljaar aan, voor welke zaken zij het passend onderwijs budget hebben ingezet.

Werkelijk resultaat:

In het schooljaar 2016-2017 is gestart met 9 bovenschoolse onderwijsassistenten. Samen hebben zij een wtf van 4,15. In de loop van het jaar heeft één onderwijsassistent ontslag genomen. Een leerkracht die langdurig ziek was, heeft deze positie overgenomen en de functie van onderwijsassistent geaccepteerd.

Het eerste half jaar sloot de vraag naar onderwijsassistenten goed aan bij het aanbod.

Het tweede half jaar was de vraag vele malen groter dan het aanbod dat er was. In de 2^e helft van het jaar is daarom een extra onderwijsassistent ingezet.

Veel onderwijsassistenten zijn het hele jaar aan dezelfde school gekoppeld. Dit is zowel voor de onderwijsassistent als voor de school zeer prettig. Alle onderwijsassistenten worden ingezet in het ondersteunen van het leerproces van (enkele) kinderen.

De volgende scholen zijn dit schooljaar ondersteund door een bovenschoolse onderwijsassistent:

- ***Achtbaan***
- ***Aldoende***
- ***BAS***
- ***Boog***

- **IJweg**
- **Merlijn**
- **Optimist**
- **Tovercirkel**
- **Twickel**
- **Waterwolf**
- **Zevensprong**
- **Zilvermeeuw**

In het tweede half jaar was er door het vol lopen van kleuterklassen behoefte aan extra onderwijsassistenten. Op verschillende scholen worden de volle kleuterklassen (>30 kinderen) ontlast door er een onderwijsassistent naast te zetten en zo de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden. Hiervan maken de Octopus, Twickel en De Waterwolf gebruik.

Voor alle onderwijsassistenten binnen SOPOH is dit jaar een opleidingstraject gehouden. Het traject bestond uit 2 sessies met intervisie en uit twee sessies over onderwijsinhoudelijke zaken.

Er zijn vele factoren die op ontwikkeling van kinderen van invloed zijn. Maar daar waar er ergens extra aandacht wordt gegeneerd, ontstaat ontwikkeling. Het is dan ook wel aan te nemen dat de inzet van onderwijsassistenten bijdraagt aan de ontwikkeling van het kind.

Kwaliteit van het onderwijs

Aan de hand van de tussenresultaten in januari en juni en de resultaten van de eindtoets groep 8 nodigt het bestuur elke directeur met zijn/haar IB-er uit om de resultaten 2 keer per jaar aan het CvB te presenteren. De presentatie omvat een analyse van de resultaten, een evaluatie met daarin de zorgsignalen en een plan van aanpak waarin beschreven wordt hoe de beoogde doelen behaald gaan worden.

Er zijn 5 groepen van SOPOH-scholen die per groep een leergroep vormen. In de leergroep bespreken de directeurs van de scholen de resultaten van het onderwijs met elkaar, bevragen ze elkaar over de resultaten, begeleiden elkaar en bezoeken elkaars scholen bij de ontwikkeling op het gebied van kwaliteit. De leden van de werkgroep kwaliteit zijn de bewakers van de leergroepen en zorgen er voor dat de leergroep tenminste 4 keer per jaar bijeenkomt.

De werkgroep kwaliteit monitort de ontwikkelingen in de leergroep en doet verslag aan het CvB. Daar waar nodig zal het CvB interveniëren en/of faciliteren.

Beoogd resultaat:

Met het formeren van leergroepen op directieniveau, met als gemene deler het sturen op kwaliteit, streeft SOPOH ernaar om de verbinding onderling te vergroten en iedere directeur de kans te bieden van elkaar te mogen leren. Dit resulteert in een zichtbaar toegenomen kwaliteit van het onderwijs door positieve ontwikkelingen in de opbrengsten. De resultaten van de juni toetsen in 2016 zijn de basisgegevens voor het verder monitoren op resultaten in de toekomst. Bij de tussentoetsen in juni 2017 is op elke school zichtbaar dat de gemiddelde opbrengst van de resultaten van elke school is verhoogd ten opzichte van de resultaten van juni 2016.

Resultaat: Door gericht te sturen op kwaliteit is er duidelijk ontwikkeling in de SOPOH-scholen zichtbaar. Naast de opbrengstgesprekken werkt het bestuur samen met de werkgroep kwaliteit.

De werkgroep heeft samen met het bestuur een instrument ontwikkeld om de kwaliteit van het onderwijs goed in kaart te brengen op elke school. De basis van het instrument is gelinkt aan het waarderingskader van de inspectie. Vanuit dit kader is er inhoud gegeven aan een kijkwijzer die gebruikt kan worden bij klassenbezoeken en zijn er vragenlijsten gemaakt die gebruikt kunnen worden bij het verzamelen van relevante informatie. Het instrument wordt ingezet door audits af te nemen.

Alvorens de audits goed te kunnen doen, zijn alle directeuren opgeleid tot het kunnen afnemen van een audit. In het schooljaar 2017-2018 zullen er vanuit elke leergroep 2 audits plaatsvinden. Dit betekent, dat in 2017-2018 10 scholen zullen worden geaudit en in 2018-2019 de andere 10.

De informatie die de audits oplevert is informatie die met het bestuur zal worden gedeeld. In combinatie met andere verzamelde info over de school heeft het bestuur zicht op de kwaliteit van elke SOPOH-school.

Met ingang van 1 augustus 2017 is het bestuur eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in haar scholen. De inspectie zal in het schooljaar 2018-2019 het bestuur bevragen over de stand van zaken in de scholen. Na het gesprek van de inspectie met het bestuur zal de inspectie mogelijk een aantal schoolbezoeken doen om te verifiëren of de info van het bestuur overeenstemt met de werkelijkheid.

Resultaten januari 2016- juni 2016 en januari 2017

Om inzicht te krijgen of het beleid gericht op de kwaliteit van het onderwijs resultaat heeft, zijn de resultaten van de januari toetsen van 2016, de juni toetsen van 2016 en de januari toetsen van 2017 met elkaar vergeleken. De volgende vakken worden met elkaar vergeleken:

Technisch lezen groep 3 en 4 (CITO DMT) , rekenen en wiskunde groep 4 en 6 (CITO RW) en begrijpend lezen groep 6 (CITO BL). De M-toetsen zijn afgenomen in januari, de E-toetsen zijn afgenomen in juni. Begrijpend lezen in groep 6 kent tot nu toe alleen M-toetsen.

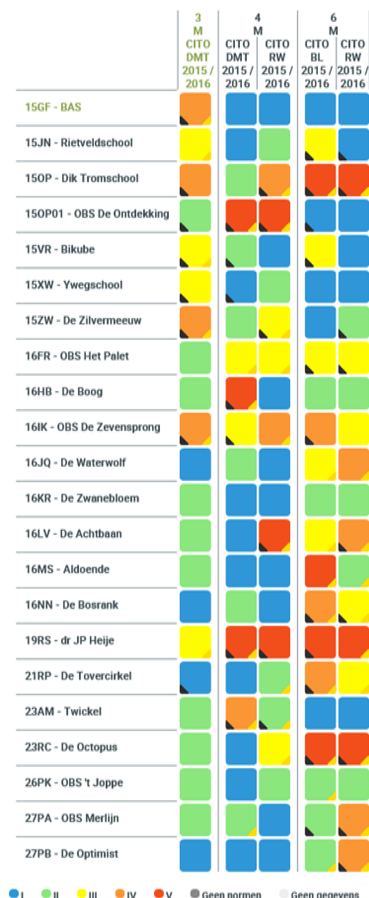
Er kan gezegd worden, dat het gericht aandacht geven op het verkrijgen van goede resultaten effect heeft. Zien we in januari 2016 nog bij diverse scholen voor diverse vak onderdelen onvoldoende resultaten, (rode en oranje vakjes) een jaar later zijn op veel scholen de resultaten zichtbaar verbeterd.

De scholen hebben met name veel tijd en aandacht aan het leesonderwijs besteed. In het kader van SOPOH-gaat voor lezen is er gestuurd op het vergroten van de kwaliteit van het leesonderwijs. In de resultaten van januari 2017 zien we dan ook, dat het bijna alle scholen is gelukt hiervoor tenminste voldoende resultaten te behalen. Vergelijken we de resultaten van januari 2016 op het gebied van technisch lezen in groep 3 en 4 (zie figuur 1), met de resultaten van het technisch lezen van groep 3 en 4 in 2017 (zie figuur 3) , dan zien we dat het de scholen is gelukt meer voldoende resultaten te hebben behaald. In 2016 zien we nog 8 rode/oranje vlakjes en in 2017 nog 4 rode/oranje vlakjes (rode en oranje vlakjes zeggen dat het resultaat niet voldoende is).

Ook blijkt dat op de meeste scholen het rekenonderwijs goed wordt verzorgd.

Het begrijpend lezen in groep 6 gaat langzaam vooruit. In beginsel werd begrijpend lezen maar 1 keer per jaar getoetst. Met ingang van het schooljaar 2017-2018 kan begrijpend lezen in groep 6 2 keer getoetst worden omdat de scholen dan gebruik maken van de citotoets-versie 3.0. Op deze manier kun je eerder zien of er vooruitgang wordt geboekt.

Figuur 1



Figuur 2



Figuur 3



Door op deze manier te monitoren, blijft er zicht op de kwaliteit van het onderwijs. In gesprekken met directeuren is hier veel aandacht voor. Want aan de hand van de resultaten worden analyses gemaakt, evaluaties en plannen van aanpak. Vanuit zogenoemde zorgsignalen wordt er gericht gestuurd op verbeteringen.

SOPOH gaat voor lezen 2.0

Ook in het schooljaar 2016-2017 wordt: “SOPOH gaat voor lezen” voortgezet. De focus zal dit schooljaar liggen op het leesplezier, op begrijpend lezen en op het borgen van het technisch lezen.

De werkgroep “SOPOH gaat voor lezen” organiseert 3 keer een inspiratiesessie. Een sessie voor de onderbouwleerkrachten, een sessie voor de middenbouwleerkrachten en een sessie voor de bovenbouwleerkrachten. Deelname aan deze sessies wordt mogelijk gemaakt om uren hiervoor beschikbaar te stellen in de normjaartaak.

De inspiratiesessie heeft betrekking op het vergroten van het leesplezier en het begrijpend lezen. Daarnaast monitort de werkgroep de resultaten van het technisch lezen en het begrijpend lezen en biedt het scholen ondersteuning waar dit nodig wordt geacht.

Naast de inspiratiesessies organiseert de werkgroep leergroepbijeenkomsten voor leerkrachten. Voor de leerkrachten groep 1-2, voor leerkrachten groep 3, voor leerkrachten groep 4 etc. Onder leiding van 2 directeurs van SOPOH-scholen wordt er met de leergroepen gestart en wordt bepaald wie de trekker wordt van de leergroep. Elke leergroep komt tenminste 3 keer per schooljaar bij elkaar. De onderwerpen die besproken worden hebben een relatie met "SOPOH gaat voor lezen". In een leergroep kunnen ook andere werksituaties worden besproken.

Om iedereen de gelegenheid te geven aan de inspiratiesessie en de leergroep deel te nemen, wordt in de jaartaak 10 uren beschikbaar gesteld voor elke medewerker. (2 uren voor de sessie, 6 uren voor de leergroepbijeenkomsten en 2 uren voor reistijd, voorbereiding en nawerk)
Voor de trekkers van de leergroep zijn 15 uren beschikbaar in de normjaartaak.

Door in alle scholen te werken aan het gemeenschappelijke thema "lezen" en met elkaar te leren zal de kwaliteit van het leesonderwijs in de scholen positief beïnvloed worden.

Beoogd resultaat:

Bij de resultaten van januari 2017 en de resultaten van juni 2017 scoren alle groepen gemiddeld tenminste een voldoende voor technisch lezen en begrijpend lezen. Daar waar groepen in juni 2016 al een voldoende (groen) scoren op technisch lezen en / of begrijpend lezen scoren tenminste 80% van deze groepen een "goed". (blauw)

De inspiratiesessies worden tenminste door 95% van de doelgroep bezocht. Dit geldt ook voor de leergroep bijeenkomsten.

Werkelijk resultaat:

SOPOH gaat voor lezen 2.0 ging in het schooljaar 2016-2017 met name over leesplezier. Er waren drie verplichte inspiratiemiddagen en een (vrijwillige) afsluitende bijeenkomst.

- ***5 oktober 2016 voor leerkrachten van de groepen 3 t/m 5***
- ***25 januari 2017 voor leerkrachten van de groepen 1/2***
- ***15 maart 2017 voor leerkrachten van de groepen 6 t/m 8***
- ***21 juni 2017 afsluiting voor alle leerkrachten***

Tijdens de bijeenkomsten werden de leerkrachten geïnformeerd door twee taaldocenten van PABO Leiden over nieuwe ontwikkelingen, werkvormen en boeken om het leesplezier te stimuleren. De leerkrachten kregen nar afloop allemaal een boek om daags daarna mee aan de slag te gaan. Over het algemeen waren de leerkrachten behoorlijk enthousiast over de middagen. De werkgroep "Sopoh gaat voor lezen" schat de bezettingsgraad van de bijeenkomsten op 95 %.

Ook heeft de werkgroep de technisch leesresultaten gevolgd van de groepen 3 t/m 6. De groepen 5 t/m 6 konden dit schooljaar in aanmerking komen voor een boekenbon van 50,00 euro bij het behalen van de streefdoelen.

Tijdens de bijeenkomsten van de leernetwerken van leerkrachten heeft lezen (technisch, begrijpend, aanvankelijk, voorbereidend) een grote rol gespeeld in verschillende groepen. Op maat is bijna iedere leergroep zelf hiermee aan de slag geweest.

Naast het verplichte aanbod waren er ook twee workshops over lezen die een ieder vrijwillig kon volgen via de SOPOH academie. Deze werden steeds door 10-15 leerkrachten bezocht.

- *8 maart: Vertel eens....!*
- *17 mei: Wat vertelt een schilderij?*

Ontwikkelingen

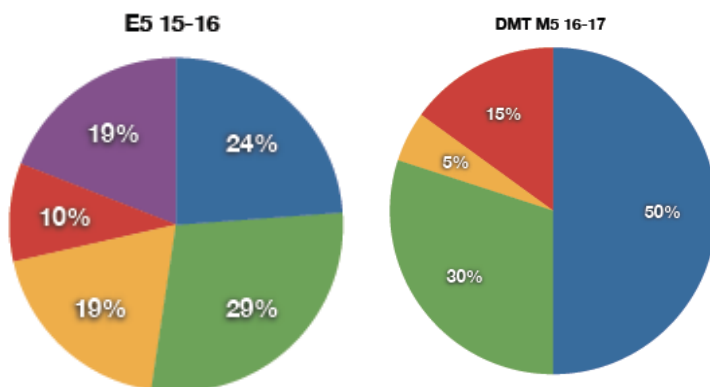
Het project SOPOH gaat voor lezen heeft twee schooljaren in beslag genomen en zal ook in het schooljaar 2017-2018 worden voortgezet. De focus zal dan liggen op het ondersteunen van die scholen waarbij het nog niet voldoende lukt om de resultaten zichtbaar te verbeteren.

De resultaten van het technisch leesonderwijs zijn in de hier onderstaande diagrammen grafisch weergegeven voor de groepen 5 van de SOPOH-scholen.

(paars is onvoldoende/ rood is matig/oranje is voldoende/groen is ruimvoldoende/ blauw is goed)

Vergelijken we de resultaten met elkaar dan zijn de resultaten op de M- toetsen van 2016-2017 duidelijk verbeterd ten opzichte van de resultaten van de E- toetsen in het schooljaar 2015-2016.

Geconcludeerd kan worden, dat als je op een onderwerp extra focust dit invloed heeft op het resultaat.



Taakspel

In veel SOPOH-scholen wordt er gewerkt met Taakspel. Taakspel is een methode om leerlingen en leerkrachten te ondersteunen bij taakgerichte opdrachten. Het resultaat van het gebruik van Taakspel resulteert in een positieve werksfeer in de klassen waarbij er gelegenheid ontstaat op een prettige manier te werken aan de taken die moeten worden gedaan.

Het implementeren van Taakspel gaat volgens een bepaald traject, waarbij er gezamenlijke bijeenkomsten zijn en waarbij leerkrachten individueel worden begeleid. Daarnaast is het van belang dat elk schooljaar opnieuw Taakspelbegeleiding wordt herhaald om de methode goed te kunnen borgen. SOPOH heeft een aantal directeuren en IB-ers die als Taakspelbegeleider kunnen worden ingezet. Daar het gebruik van Taakspel wordt uitgebreid binnen SOPOH is er voor gekozen om deze uitbreiding te laten coördineren door de Taakspelcoördinator. De coördinator heeft als taak bestaande trajecten te monitoren en nieuwe trajecten te begeleiden. Daarnaast ondersteunt de coördinator de taakspelbegeleiders.

Beoogd resultaat:

Aan het einde van het schooljaar 2016-2017 zijn de bestaande Taakspeltrajecten onderhouden en geborgd en zijn er nieuwe Taakspeltrajecten in de SOPOH-scholen geïmplementeerd. (Bij het schrijven van het jaarplan is nog niet geheel duidelijk om welke aantallen het gaat. Dit is bij het begin van het schooljaar 2016-2017 pas bekend.)

Werkelijk resultaat:

Taakspel wordt in de volgende SOPOH-scholen aangeboden:

Aldoende, de Boog, t Joppe, Merlijn, de Octopus, de Optimist, de Rietveldschool, de Tovercirkel, de Zevensprong, de Zilvermeeuw en de Zwanebloem.

Op de Zwanebloem, op Merlijn, op t Joppe en op de Zevensprong zijn taakspeltrajecten begeleid door de Taakspel coördinator.

Op de andere scholen zijn de directeur en/of de IB-er toegerust om taakspel te begeleiden in hun school

In het schooljaar 2016-2017 wordt er in totaal in 80 groepen taakspel gespeeld. Dit is 42,5 % van het aantal groepen van alle SOPOH-scholen.

Daar waar taakspel wordt toegepast in de klas, zien we dat het werk en leerklimaat positief wordt beïnvloed. De leerkracht krijgt tools aangereikt om vanuit een positieve setting kinderen taakgericht te laten werken. Taakspel implementatie bestaat uit 3 studiebijeenkomsten voor de leerkracht en 10 observaties in de klas. Juist de observaties zorgen er voor, dat de leerkracht leert en ervaart hoe taakspel kan werken in de klas door de directe feedback die de leerkracht krijgt.

Een positief werkklimaat en een positieve houding en een taakgerichte sfeer zorgen voor een positieve invloed op de resultaten van het onderwijs.

Het bestuur omarmt de keuze van de scholen om taakspel toe te passen in de klas en biedt ook graag in het volgende schooljaar scholen de kans taakspel te implementeren en /of te borgen.

Doelstelling:

SOPOH is een organisatie met 21 scholen. Om de kracht van het openbaar onderwijs te versterken is tot en met 2018 zichtbaar dat er bewust gewerkt is aan het vergroten van de samenhang binnen de organisatie.

De SOPOH-academie

In het schooljaar 2016-2017 zal de SOPOH-academie zorgen voor een breed aanbod van activiteiten die alle medewerkers ondersteunen bij de persoonlijke ontwikkeling en bij deskundigheidsbevordering.

In mei 2016 is het totale aanbod voor het schooljaar 2016-2017 bekend. Medewerkers kunnen voor het schooljaar 2016-2017 kiezen uit een tal van workshops, lezingen, bijeenkomsten, inspiratiesessies, cursussen en opleidingen.

Elke medewerker beschikt over uren deskundigheidsbevordering en duurzame inzetbaarheid in de normjaartaak. De medewerker krijgt via de SOPOH-academie alle kans en gelegenheid om op onderwerpen naar keuze zich verder te bekwamen.

Om de medewerkers goed te informeren over de SOPOH-academie activiteiten is een speciale website ontwikkeld.

De activiteiten van de SOPOH-academie worden gecoördineerd door de coördinator van de SOPOH-academie.

Beoogd resultaat

Alle SOPOH-medewerkers nemen tenminste 3 keer deel aan een aangeboden activiteit van de SOPOH-academie. Doordat de medewerker zich moet inschrijven voor deelname aan de activiteit vanuit de SOPOH-academie ontstaat er zicht op het aantal deelnemers per activiteit en zicht op wie er deelneemt aan SOPOH-academie activiteiten. Op deze manier ontstaat er ook zicht op of elke medewerker tenminste 3 keer deelneemt aan een SOPOH-activiteit.

Werkelijk resultaat:

Ontwikkeling academie

In het derde jaar van haar bestaan heeft de SOPOH-academie zich sterk ontwikkeld. De academie beschikt inmiddels over een stevig fundament en is niet meer weg te denken binnen de stichting.

De ontwikkelde activiteiten hebben SOPOH in beweging gebracht. In totaal zijn ruim 130 bijeenkomsten/activiteiten georganiseerd. Een explosieve stijging t.o.v. het jaar daarvoor. De belangstelling vanuit het veld is groeiende en leerkrachten spelen in toenemende mate een rol bij het programma aanbod. Hierdoor evolueert het aanbod steeds meer naar vraag-gestuurd.

Nu de academie zelf zoveel activiteiten ontwikkelt, is de samenwerking met de Heutink Academie stopgezet. Wie het wil, kan nog wel individueel E-learning trajecten afnemen.

Coördinator Ger Gritter heeft dit jaar ondersteuning gekregen van Erik Jansen. Erik heeft ervaring als opleidingscoördinator. Zijn expertise zorgt mede voor een stroomversnelling bij de ontwikkeling van de SOPOH-academie.

Bij aanvang van dit schooljaar beschikte de academie over een eigen website. Op deze site staan alle activiteiten, trainingen en workshops beschreven. Leerkrachten schrijven middels de site in, waardoor het deelnemersveld zichtbaar wordt.

Nieuw dit schooljaar is ook een Facebook pagina voor de academie.

A. Bovenschoolse scholingen

In schooljaar 2016-2017 zijn alle bovenschoolse bijscholingen onder de paraplu van de academie gebracht. Dit heeft structuur gebracht en de overzichtelijkheid vergroot.

Bedoeld worden: (naar onderwerp/doelgroep – bijeenkomsten – percentage deelname)

- *BHV-EHBO (16) (100%)*
- *Onderwijsassistenten (4) (80%)*
- *Taakspel 1/2 (3) (80%)*
- *Contactpersonen (1) (60%)*
- *Taakspel 3 t/m 8 (3) (55%)*
- *Opvang en nazorg bij ingrijpende gebeurtenissen (1) (55%)*
- *Communicatie met ouders (3) (40%)*
- *Mentale veerkracht (4) (40%)*
- *Gesprek leerkrachten – bestuur (2) (15%)*
- *Werkstress preventie (2) (15%)*
- *Startende leerkrachten (1) (15%)*
- *Mindfulness (8) (nog onbekend)*
- *Mentoren studenten Pabo (1) (geen registratie)*

Ontwikkelingen

- *Genoemde bijeenkomsten/trainingen krijgen volgend schooljaar een vervolg.*
- *Het aantal deelnemers (gekoppeld aan het aantal beschikbare plaatsen) aan deze bijeenkomsten/trainingen varieert sterk. Waar het gaat om versterking van leerkrachtvaardigheden is de deelname goed. Opvallend is dat trainingen/bijeenkomsten gericht op het versterken van de geestelijke gezondheid weinig deelnemers trekken. Hier ligt een ontwikkelpunt voor P&O. Te overwegen valt om de spreker van de studiedag, Luk Dewulf hier nog eens voor uit te nodigen.*

B. Studiedag

Op 18 november organiseerde de academie een studiedag voor alle medewerkers van SOPOH. Het ochtendprogramma bestond uit 2 rondes van 23 workshops die werden georganiseerd op onze scholen in Hoofddorp. Na een gezamenlijke lunch werd het programma vervolgt met keynote spreker Luk Dewulf over talentontwikkeling. Deze succesvolle dag werd afgesloten met een gezamenlijke borrel. Na afloop ontvingen alle leerkrachten een powerbank. Deze attentie symboliseerde de nieuwe energie die deze inspirerende dag had opgeleverd.

Het ochtendprogramma, gemeten naar inschrijving, telde 350 deelnemers (78%). De lezing werd, gekeken naar de bezetting van de stoelen, door nog iets meer medewerkers gevolgd (schatting 85%).

Workshops

- 1. 1/2/3 Zing**
- 2. Beeldend onderwijs en de 21e vaardigheden**
- 3. Lastig gedrag de baas**
- 4. Motoriek**
- 5. Programmeren in de klas**
- 6. Begrijpend lezen volgens GRIMM model**
- 7. Kinderyoga**
- 8. Talentgericht onderwijs**
- 9. Geef een boost aan je werkgroep**
- 10. Bewegen in de klas**
- 11. Blind date met leesbevordering**
- 12. Onderbouwd**
- 13. Jonge kleuters leren anders**
- 14. Buitenspel en Onderzoek**
- 15. Ouderbetrokkenheid**
- 16. Burner Games**
- 17. Tijd voor tekenen**
- 18. Coaching in het basisonderwijs-Voor wie is dat eigenlijk?**
- 19. Loopbaanbegeleiding voor professionals in het basisonderwijs**
- 20. Groepsdynamiek in de klas**
- 21. Energie en presteren voor professionals**
- 22. Eureka! Jonge kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong herkennen en begeleiden.**
- 23. Executieve functies bij het oudere kind**

Lezing Luk Dewulf over Talentfluisteren

Luk wist de zaal in vervoering te brengen met een enthousiasmerend, motiverend en humorrijk verhaal (+ filmpjes) over hoe talenten en resultaten hand in hand gaan. Het draaide daarbij om kernvragen als: Wat is talent? Hoe kun je competenties en talenten met elkaar verbinden? Hoe kun je vaardigheden ontwikkelen om meer uit je talent te halen? Wat doe je met zaken waar je niet goed in bent?

Na afloop van dit inspirerende verhaal bracht de zaal een minutenlange staande ovatie aan Luk. Een ontroerend moment waarbij zichtbaar en hoorbaar was dat Luk zijn doel (“mensen raken”) had bereikt.

Ontwikkelingen

- **De dagen erna kwamen bij onze academie talrijke verzoeken binnen om middels de trainingen van Luk talentfluisteraar te mogen worden. Die verzoeken zijn gehonoreerd en van maart t/m mei volgen 42 leerkrachten deze trainingen. Het moet leiden tot een olievlek in onze scholen en woonkernen, omdat van iedere gecertificeerde Talentfluisteraar wordt verwacht dat hij/zij jaarlijks pro deo talentgesprekken voert.**
- **Komend schooljaar organiseert de academie vier inspiratiedagen, waarin de voormalige studiedag onderdeel zal zijn.**

C. Leernetwerken

Conform de doelstelling zoals geformuleerd in het koersplan organiseert de academie meerdere leernetwerken. Deze leernetwerken zijn bedoeld om elkaar als medewerker van SOPOH te ontmoeten en kennis te delen. Deelnemers waarderen de netwerken en het aantal deelnemers neemt toe.

De academie telt inmiddels 8 netwerken:

- **ICT* - (18 deelnemers)**
- **Hoogbegaafden* - (11 deelnemers)**
- **Motoriek* - (7 deelnemers)**
- **Gedrag* - (9 deelnemers)**
- **Intern begeleiders* - (16 deelnemers)**
- **Rekenen - (10 deelnemers)**
- **Directeuren - (21 deelnemers)**
- **Scholenclusters - (iedereen)**

De netwerken met een * zijn dit schooljaar gecertificeerd door Registerleraar. Voor de andere netwerken loopt een aanvraag die dit schooljaar tot certificering leidt.

Ontwikkelingen:

- **De netwerktrekkers volgen komend schooljaar één of meer masterclasses. Met die input denken wij de netwerken naar een hoger plan te tillen.**
- **De netwerken hebben komend schooljaar een dragende rol bij de vier inspiratie- en studiedagen voor medewerkers van SOPOH. Op die manier denken wij het bereik van de netwerken te vergroten.**

In-Company trainingen

Twee externe aanbieders (O&A en OBD Noordwest) boden hun trainingen dit schooljaar in-company aan. Op die manier konden wij aanzienlijk besparen op de normale prijs met kortingen tot soms wel 75%. Een workshop verzorgd door twee collega's tijdens de studiedag groeide uit tot twee in-company trainingen rond Lastig gedrag.

In-Company is aangeboden:

- ***Kids-skills - oplossingsgericht werken met kinderen (3) (9 deelnemers)***
- ***Lastig gedrag de baas (2 x 3) (22 deelnemers)***
- ***Slimme kleuters (3x) (20 deelnemers)***
- ***Coöperatief leren (4x) (19 deelnemers)***
- ***Een meertalig kind in je klas (12 deelnemers)***
- ***Jonge kleuters leren anders – Het kleuterbrein (3) (vervallen vanwege te weinig deelnemers)***

Ontwikkelingen

- ***In het nieuwe schooljaar zal bij aanbod-gerichte trainingen vooral ingekocht worden op basis van verzoeken uit het veld. Er liggen verzoeken voor: PBS, Teach like a Champion, Techniek en EDI.***
- ***Komend schooljaar zoeken wij samenwerken met het Seminarium voor Orthopedagogiek. Onze prestatie hierin is het samenbrengen van een groep leerkrachten voor een Master EN opleiding (bekostiging via lerarenbeurs). Als tegenprestatie levert het Seminarium gratis expertise bij b.v. netwerken. Om een groep met voldoende deelnemers te vormen, wordt de mogelijkheid onderzocht samen te werken met Collega Stichting Spaarnesant.***

D. Diversen

- ***De kunst van het voorlezen door Anke Kranendonk (2x) (14 deelnemers)***
- ***Voorlichting lerarenregister door Jack Tempel (1x) (12 deelnemers)***
- ***Kinderyoga door Hanke den Boer (2x) (12deelnemers)***
- ***Groepsplanloos werken door Wijnand Gijzen (tijdens IB-netwerk) (1x) (25 deelnemers)***
- ***Tijd voor tekenen (mogelijk aankomend netwerk) (1x) (verwacht aantal deelnemers 10)***

Ontwikkelingen

- ***Het aanbod van de academie mag af en toe ook gericht zijn op ontspanning. Komend schooljaar onderzoeken wij de mogelijkheid van één of meer creatieve of sportieve activiteiten.***

ICT

DNA – 2.0

Elke SOPOH-school heeft deelgenomen aan een zogenoemd DNA-traject op het gebied van ICT. Het DNA-traject bestond uit een aantal gesprekken met directie en team onder begeleiding van deskundigen. De gesprekken hadden tot doel om inzicht te krijgen in de huidige stand van zaken m.b.t. de ICT-ontwikkelingen in de school. Nu dit inzicht er in elke school er is, krijgt elke school de opdracht een ICT-beleid te ontwikkelen voor de komende 5 jaren.

Dit ICT-beleid is gericht op een gewenste situatie in de school op het gebied van ICT in 2021. Om bij deze gewenste situatie te komen, maakt elke school een stappenplan om uiteindelijk bij het doel te kunnen komen. In dit stappenplan staat wat de school in de tijd nodig heeft op het gebied van hardware, software en deskundigheidsbevordering van leerkrachten. Daarnaast maakt de school een investeringsbegroting. Het ICT-stappenplan wordt onderdeel van het schoolplan van elke school.

Elke school heeft dit stappenplan uiterlijk 01 oktober 2016 klaar en aan het CvB aangeboden. Aan de hand van de plannen heeft het CvB inzicht in de gelden die nodig zijn om de gewenste ontwikkelingen te kunnen financieren. De gewenste ontwikkelingen worden bekostigd uit de eigen schoolbudgetten en daar waar nodig aangevuld met gelden uit het koersplanbudget "organisatie".

Door het DNA-traject is er nu ook inzicht in ontwikkelingen die SOPOH-breed kunnen worden aangepakt. De focus ligt hierbij op de ontwikkeling van didactische vaardigheden van leerkrachten. Het CvB zal samen met de ICT-werkgroep een plan van aanpak maken om inhoud te geven aan het ondersteunen van deze ontwikkeling. Dit plan van aanpak is ook 1 oktober 2016 gereed en beschikbaar voor alle scholen.

Beoogd resultaat:

In oktober 2016 heeft elke school een stappenplan gereed gericht op ICT-ontwikkelingen op schoolniveau voor de komende 5 jaren. Het stappenplan is dan het middel om ICT-ontwikkelingen in de school vorm te geven. Aan het einde van het schooljaar 2016-2017 is er zichtbaar gewerkt aan gekozen ontwikkelingen.

In oktober 2016 heeft het CvB in samenwerking met de werkgroep ICT een plan van aanpak gereed om leerkrachten te ondersteunen bij didactische vaardigheden. Er is dan een aanbod gereed van activiteiten waar leerkrachten gebruik van kunnen maken. Directeuren informeren de leerkrachten over het aanbod en overleggen welke vaardigheden de leerkracht gaat ontwikkelen.. Doordat in functioneringsgesprekken de didactische vaardigheden worden besproken, wordt zichtbaar welke ontwikkeling elke medewerker heeft gemaakt of nog moet maken om goed toegerust te zijn op het gebied van didactische vaardigheden ICT. Aan het einde van het schooljaar 2016-2017 zijn bij 80 % van de leerkrachten zichtbaar didactische vaardigheden op ICT gebied ontwikkeld.

Werkelijk resultaat:

De praktijk heeft laten zien, dat meerdere directeuren meer tijd nodig hadden voor het maken van een stappenplan op het gebied van ICT. Uiteindelijk is het gelukt om in december 2016 inzicht te krijgen in de plannen die de scholen hebben gemaakt. De plannen zijn gebruikt als basis voor ICT-

beleid op schoolniveau. Verder op in het schooljaar 2016-2017 hebben de directeuren vanuit hun stappenplannen een ICT-beleidsplan geschreven.

De voornaamste ontwikkelingen op het gebied van het gebruik van ICT in het onderwijs ligt in de didactische hoek. Welke programma's heb je en op welke momenten zet je ze waarvoor in met welk doel en welk beoogd resultaat. Dit is per school verschillend.

ICT is echt een hulpmiddel om het onderwijs te ondersteunen. Ook in de administratie maakt het gebruik van ICT ontwikkelingen door. Steeds meer resultaten en gegevens worden gedigitaliseerd.

De laatste ontwikkeling op dit gebied heet Momento. ICT leveranciers en uitgeverijen hebben de handen ineen geslagen door een digitaal systeem te ontwikkelen waarbij alle oefen- en toets gegevens in een overzichtelijk dashboard kunnen worden weergegeven. In het schooljaar 2017-2018 zal deze ontwikkeling onder de aandacht van alle directeuren worden gebracht en wordt er onderzocht wat er voor nodig is, om Momento in alle SOPOH-scholen te doen laten slagen.

Het creëren van een aanbod gericht op het ontwikkelen van didactische vaardigheden is niet gelukt zoals van te voren was bedacht. Op schoolniveau is er wel aandacht geweest voor het ontwikkelen van didactische vaardigheden op het gebied van ICT maar dan vaak in een ruimere context. Bijvoorbeeld bij het implementeren van een nieuwe methode.

Vanuit de SOPOH-academie is er geen gericht aanbod ontwikkeld op dit gebied.

In het schooljaar 2017-2018 zal onderzocht worden waar nu de werkelijke behoefte ligt in de ontwikkelingen rondom ICT vaardigheden.

Office 365

SOPOH is gestart met de implementatie van office 365. Deze implementatie omvat het aansluiten van alle scholen en het SOPOH-kantoor op Office 365. Zodra deze migratie is voltooid, start de ontwikkeling met het opzetten van een SharePoint omgeving. De SharePointomgeving biedt alle SOPOH-scholen een platform om via internet informatie uit te wisselen en te delen

Beoogd resultaat:

In het derde kwartaal van 2016 is de migratie van Office 365 voltooid.

Vanaf het derde kwartaal 2016 wordt gestart met de ontwikkeling van een SharePoint omgeving.

Vanaf het 1^e kwartaal van 2017 kan er informatie gedeeld worden vanuit de SharePoint omgeving.

Werkelijk resultaat:

De planning die gemaakt is voor de implementatie van office 365 en het ontwikkelen van een Share Point omgeving heeft in de tijd gezien vertraging opgelopen. Inmiddels zijn alle SOPOH-scholen gemigreerd naar Office 365. Er is ook een start gemaakt met de ontwikkeling van een Share Point omgeving. De verwachting is nu, dat alle scholen in het eerste kwartaal van 2018 gebruik kunnen maken van de speciaal voor SOPOH ontwikkelde Share Point omgeving.

Mediawijsheid

Tot en met het 4^e kwartaal van 2016 kunnen scholen nog gebruik maken van de ondersteuning van de coach mediawijsheid. De coach ondersteunt scholen bij het maken van een leerlijn op het gebied van mediawijsheid.

Beoogd resultaat:

Aan het einde van het 4^e kwartaal van 2016 beschikken alle scholen over een leerlijn mediawijsheid voor alle groepen in de school.

Werkelijk resultaat:

Het is alle SOPOH-scholen gelukt beleid te formuleren en een leerlijn te ontwikkelen op het gebied van mediawijsheid.

Duurzaamheid

Vanaf het schooljaar 2016-2017 wordt er 3 keer een sessie met directeuren belegd om met elkaar te spreken over duurzaamheid in de breedste zin van het woord. Duurzaamheid heeft te maken met gedrag, met zorg, met de omgeving, met voorzieningen en met veiligheid. In de 3 sessies wordt met elkaar gesproken wat wij binnen SOPOH m.b.t. dit onderwerp willen zien.

Het hoofddoel is bewustwording op SOPOH-niveau, op schoolniveau, op directieniveau, op leerkrachtniveau en op leerlingenniveau.

Beoogd resultaat:

In december 2016 hebben de SOPOH-scholen in het kader van een sociale veilige leeromgeving een sociaal veiligheidsplan.

Aan het einde van het schooljaar 2016-2017 is er overeenstemming over mogelijk te voeren beleid binnen SOPOH op het gebied van duurzaamheid.

Werkelijk resultaat:

Alle SOPOH-scholen beschikken over een sociaal veiligheidsplan. Het plan beschrijft uitgebreid hoe de veiligheid in en om de school voor alle betrokkenen kan worden gewaarborgd.

In het kader van de Groene Kapstok hebben SOPOH-scholen deelgenomen aan de informatiemiddag die georganiseerd werd en waar thema's over duurzaamheid zijn belicht.

Op diverse SOPOH-scholen zijn ontwikkelingen gaande voor een groen en duurzaam schoolplein.

SOPOH participeert aan het project De Schooldakrevolutie. Dit project omvat een plan waarbij op 1 school zonnepanelen worden geplaatst en dat de energie die hiermee wordt opgewekt ook beschikbaar komt voor andere scholen.

Het gekozen beleid over duurzaamheid zal worden verwoord in het jaarplan voor het schooljaar 2017-2018.

Financiën

Financien jaarplan 2016-2017			Begroot	Werkelijke kosten
Onderdeel	Wat	Hoe	schooljaar 16-17	
Personeel	Kracht vd Leerkracht	Competentiethermometer (CT) fte	19.200	21.376
	SVIB	Inzet begeleiding SVIBers	8.100	6.600
		Extra SVIB begeleiding intensieve trajecten	2.400	2.250
	Licentie CT	Gebruikerskosten	1.800	1.254
	Personele ruimte	Faciliteiten vertrekkende leerkr.	47.700	23.200
		Subtotaal	79.200	54.680
Onderwijs	Passend Onderwijs	Inzet oas max. 4 Fte 16-17	64.000	60.439
	Kwaliteit vh onderwijs	Organisatiekosten	10.000	13.879
	SOPOH gaat voor lezen	Sessies 3 maal	3.000	4.296
		Leernetwerken	6.000	5.528
		Aanvulling boeken op school	2.500	2.800
		Taakspel	15.000	6.800
		Organisatiekosten	1.000	950
		Subtotaal	101.500	94.692
Organisatie	SOPOH academie	Coördinatie SOPOH academie	25.600	23.784
		Activiteitenbudget/scholing	22.000	30.116
	ICT	Ontwikkeling ICT beleid	20.000	0
		Office 365	30.000	14.675
	Mediawijsheid	coach mediawijsheid	11.000	5.131
		Subtotaal	108.600	73.706
Afschrijving ICT	Aanleg WIFI in 2015	Afschrijfkosten	14.500	14.381
Duurzaamheid	Sessies met directeuren	3 sessies	1.500	0
		Totaal	305.300	237.459

Toelichting:

Alle jaarplanactiviteiten verwoord in het jaarplan 2016-2017 hebben kunnen plaatsvinden, omdat het bestuur van SOPOH budgetten heeft gecreëerd om de kosten van de ontwikkelingen te kunnen bekostigen.

De ontwikkelbudgetten zijn aan het koersplanbudget gerelateerd en onderverdeeld in een budget voor personele kosten, voor kosten voor onderwijsontwikkelingen en voor kosten voor organisatieontwikkelingen.

Bij de start van het schooljaar zijn bedragen begroot. Nu aan het einde van het schooljaar is het overzicht gemaakt van de werkelijke uitgaven. In het overzicht van de werkelijke uitgaven zijn ook de uitgaven al opgenomen die verwacht worden in de maanden mei t/m juli.

Koersplanbudget Personeel:

Voor het kunnen uitvoeren van onderzoeken met behulp van de competentie thermometer heeft SOPOH drie assessoren in dienst. Deze assessoren hebben ieder een 0,1 wtf. De kosten worden bekostigd uit dit budget.

De begeleiding door beeldcoaches brengt ook kosten met zich mee. De basisafpraak is, is dat elke coach 3 trajecten doet waarvan 2 trajecten extra worden bekostigd. De praktijk heeft laten zien, dat een aantal coaches meer trajecten heeft gedaan vanwege ziekte van andere coaches. Een normaal traject kost €550,00, een intensief traject kost € 750,00.

Het budget voor personele ruimte is maar voor een deel gebruikt door de veranderende situatie op de arbeidsmarkt.

Koersplan budget Onderwijs:

In dit budget is een deel van de totale kosten voor onderwijsassistenten opgenomen. Het bedrag dat totaal nodig is, om de onderwijs assistenten te kunnen bekostigen wordt samengesteld uit het budget voor passend onderwijs, het ontwikkelbudget en dit koersplanbudget.

Er is veel aandacht geweest voor de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit in het algemeen en de kwaliteit van het technisch lezen. Naast het intern organiseren van diverse bijeenkomsten is ook kennis en kunde van buitenaf ingehuurd en zijn er kosten gemaakt om bijeenkomsten te kunnen organiseren.

De kosten van taakspel hebben betrekking op de inzet van de externe taakspel coördinator.

Koersplan budget Organisatie

De SOPOH-academie wordt gecoördineerd en vormgegeven door twee medewerkers. De kosten van deze medewerkers en de kosten van tal van activiteiten zijn bekostigd uit de SOPOH-academie budgetten.

Het budget van ontwikkeling ICT was bedoeld om leerkrachten tools aan te bieden om didactische vaardigheden te vergroten. Het is niet gelukt om dit SOPOH-breed te organiseren. Vandaar dat dit budget ook niet is uitgegeven.

De ontwikkelingen voor Office 365 en de Share Point omgeving gaan ook nog in het volgende schooljaar door. Het niet uitgegeven gedeelte zal voor een deel doorschuiven naar het volgende schooljaar.

De kosten voor de inzet van de coach mediawijsheid vallen lager uit dan begroot, omdat de periode waarin de coach is ingezet op 1 januari 2017 al was gestopt.

De sessies over duurzaamheid hebben wel plaats gevonden, maar hebben geen kosten met zich meegebracht.

Nawoord

Het schooljaar 2016-2017 stond helemaal in het teken van sturen op kwaliteit. De in het jaarplan genoemde ontwikkelonderwerpen hebben daaraan bijgedragen.

Er is heel veel werk verzet door alle betrokkenen bij SOPOH. Het bestuur is dan ook zeer trots op het gezamenlijke behaalde resultaat.

We kunnen vaststellen dat er veel ontwikkeling bij SOPOH plaatsvindt met als doel het beste bereiken voor ieder kind met plezier, met passie en met professionaliteit.

Alle geledingen die bij het uitvoeren van het jaarplan betrokken waren, worden buitengewoon bedankt voor hun inzet, energie en toewijding.

Ook in 2017-2018 gaan we door met waar SOPOH goed in is: werken aan de kracht van de leerkracht voor goed en sterk openbaar basisonderwijs.

Hoofddorp,

Evert van Putten

Peter Schreuder

College van Bestuur SOPOH