

Jaarplan 2020 - 2021

Basisschool Groen van Prinsterer KAMPEN



Groen van Prinstererschool
SCHOOL VOOR REFORMATORISCH BASISONDERWIJS

JAARPLAN 2020 - 2021	
School	Basisschool Groen van Prinsterer
Datum	
Inleiding	

Streefbeelden
1. Onze school is herkenbaar als reformatorische school in wat we zeggen en wat we doen
2. Op onze school maken we een bewuste keuze ten aanzien van passend onderwijs en de plek van klassendoorbekend onderwijs daarin.
3. Op onze school leert een kind niet alleen kennis, maar ook vaardigheden langs een zorgvuldig opgebouwde leerlijn.
4. Op onze school heerst een goed pedagogisch klimaat dat op christelijke leest is geschoeid, zowel in de klas als in het hele gebouw als op het schoolplein.
5. Op onze school heerst een professioneel klimaat dat collega's uitdaagt het maximale uit zichzelf en de kinderen te halen.
6. Op onze school zijn ouders volwaardige partners van de school

School & omgeving	
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	18,5 totaal Waarvan 1,30 directie en MT 0,67 managementassistentie 0,94 IB 0,87 onderwijsassistentie 0,63 Interieurverzorging
Groepen	Groepen: 1A, 1B, 2A, 2B, 3A, 3B/4B, 4A, 5A, 5B/6B, 6A, 7A, 7B/8B en 8
Functies [namen / taken]	Directeur: Jan Jaap Karsten Drie teamleiders: Arjan van Es, Lieneke Heerens, vacature IB-ers: Ria van Dorp, Dilande Lambregtse Rekencoördinator: Erik Haase
Twee sterke kanten	Hoge leeropbrengsten Veilige en ordelijke sfeer op school
Twee zwakke kanten	Inhoudelijke organisatie en verslaglegging van het onderwijsproces Doorlopende leerlijn executieve functies en vaardigheden
Twee kansen	Aanstellen coördinator voor taal Peuterspeelzaal in units op schoolplein
Twee bedreigingen	Ruimtegebrek en daaruit volgend klassengrootte Gebrek aan personeelsaanbod bij eventuele vacature
Opbrengsten [beleidsvoornemens]	Opstellen masterplanningen onderwijs aanbod en vaardigheden Professionalisering goed inregelen: feedback, IPB-cyclus, scholing Pedagogisch klimaat evalueren en verbeteren

Leerlingenaantallen per 1 oktober									
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal
28	46	40	40	38	33	43	34		302
<p>Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:</p> <p>We hebben er dit jaar voor gekozen om aan het begin van het schooljaar te starten met twee groepen 1. Dit omdat de verwachting is dat bij de start van schooljaar 2020-2021 al een behoorlijke groep op de stoep zal staan en het niet wenselijk is om met een erg forse groep 1 te starten. Verder wordt het met deze aantallen duidelijk dat we opnieuw 4 combiklassen nodig zullen hebben en dat we in een aantal gevallen over onze streefgrootte van 25 leerlingen heen zullen gaan, omdat we nou eenmaal niet meer dan 13 lokalen in te zetten hebben.</p>									

Gekozen aandachtspunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Aandachtspunt	Omvang
GD1	Streefbeeld	Op onze school heerst een goed pedagogisch klimaat dat op christelijke leest is geschoeid, zowel in de klas als in het hele gebouw als op het schoolplein.	groot
GD2	Streefbeeld	Op onze school heerst een professioneel klimaat dat collega's uitdaagt het maximale uit zichzelf en de kinderen te halen.	groot
KD1	Streefbeeld	Onze school is herkenbaar als reformatorische school in wat we zeggen en wat we doen	klein
KD2	Pedagogisch handelen	Voor elk leerjaar ligt er een masterplanning waar in elk geval toetsmomenten en toetsinhouden op vermeld staan	klein
KD3	Pedagogisch handelen	We evalueren de plek van de plusklas in het geheel van ons onderwijs	klein
KD4	Zorg en begeleiding	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben	klein
KD5	Taakbeleid	Cupella up-to-date brengen en houden	klein
KD6	Intervisie	Op onze school wordt er planmatig gewerkt aan verbeteractiviteiten	klein
KD7	Kwaliteitszorg	Op onze school wordt er planmatig gewerkt aan verbeteractiviteiten	klein

Uitwerking GD1: Op onze school heerst een goed pedagogisch klimaat dat op christelijke leest is geschoeid, zowel in de klas als in het hele gebouw als op het schoolplein.	
Thema	Streefbeeld
Gerelateerde verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> • BAS wordt geëvalueerd • Losse eindjes in de BAS-aanpak worden strakgetrokken
Resultaatgebied	SK2 - Pedagogisch klimaat
Huidige situatie + aanleiding	Sinds een aantal jaren werkt de Groen van Prinstererschool volgens de principes van het zogenaamde Bouwen aan een Adaptieve School. Er zijn veel goede aspecten van op te noemen en over het algemeen zijn collega's er positief over. Er zijn echter ook flink wat losse eindjes. Collega's maken hier en daar hun eigen keuzes en zijn niet altijd even strikt in het hanteren van de afgesproken aanpak. Dat is jammer, want dat gaat ten koste van de samenhang in het programma.
Gewenste situatie (doel)	Het BAS-programma staat bij iedereen weer scherp op het netvlies, de collega's zijn gemotiveerd om er het beste van te maken, het wordt in de klas weer goed en compleet ingezet en de randvoorwaarden zijn in orde.
Activiteiten (hoe)	<ol style="list-style-type: none"> 1. evaluatie huidige stand van zaken, d.m.v. zelfevaluatie 2. opstellen verbeterprogramma 3. doordenking koppeling christelijke waarden 4. uitvoeren verbeterprogramma 5. evt. training / scholing nieuwe collega's 6. evaluatie gewenste stand van zaken
Consequenties organisatie	<p>BAS-stuurgroep ontwikkelt evaluatie: enquête, intervisie, lesbezoeken, etc. Collega's geven input aan enquête en andere onderzoeksmiddelen BAS-stuurgroep stelt verbeterprogramma op MT keurt verbeterprogramma goed en verleent opdracht aan BAS-stuurgroep BAS-stuurgroep voert verbeterprogramma uit Evaluatie wordt herhaald BAS-stuurgroep stelt eindrapport op BAS-stuurgroep stelt managementindicatoren voor</p>
Consequenties scholing	Indien gewenst wordt scholing intern georganiseerd of er wordt scholing ingekocht
Betrokkenen (wie)	team, bas-stuurgroep en mt
Plan periode	wk 37, 38, 39, 40, 50, 51, 52, 53, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 en 26
Eigenaar (wie)	BAS-stuurgroep
Kosten (hoeveel)	-
Meetbaar resultaat	<p>Verbeterde uitkomsten in eindevaluatie Zichtbaar BAS-gedrag bij leerkrachten Uitgewerkte onderdelen als marterplanningen, etc. Lokaalinrichting is op BAS afgestemd Eindrapport</p>
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	september - startevaluatie (enquête, intervisie, lesbezoeken) - BAS-stuurgroep Mei - eindevaluatie (enquête, intervisie, lesbezoeken) - BAS-stuurgroep
Borging (hoe)	Managementindicatoren opstellen (IOB), terug laten komen in IPB

Uitwerking GD2: Op onze school heerst een professioneel klimaat dat collega's uitdaagt het maximale uit zichzelf en de kinderen te halen.	
Thema	Streefbeeld
Gerelateerde verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> • We willen het IPB volledig en zorgvuldig uitvoeren. • Elke leerkracht stelt tweejaarlijks zijn POP bij. • Op professionele wijze feedback geven en in ontvangst nemen is een competentie die alle collega's hebben • Begeleiding nieuwe leerkracht is geformaliseerd en wordt goed uitgevoerd
Resultaatgebied	KA2 - Kwaliteitscultuur
Huidige situatie + aanleiding	De cultuur op school is vriendelijk en veilig. Uit gesprekken blijkt echter dat het niet altijd zo is geweest. Mensen waren soms bang om opmerkingen te maken over dingen die niet goed gingen en als ze hun opmerkingen hadden gemaakt, zagen ze vaak dat er niets mee werd gedaan. Als gevolg daarvan is er een cultuur ontstaan waarin feedback geven maar moeizaam en mondjesmaat wordt gedaan. Daardoor dreigen collega's in hun eigen klas op bepaalde gebieden op een eiland terecht te komen.
Gewenste situatie (doel)	Collega's hebben hetzelfde doel voor ogen en zijn zich bewust van wat er in voorgaande jaren al aan dat doel is gedaan en wat er in de aankomende jaren nog gedaan zal worden. Ze hebben het vertrouwen dat dat ook gebeurt en zien hun eigen bijdrage in de leerlijn als zinvol. Collega's kunnen elkaar op een goede en eerlijke manier wijzen op zaken die beter kunnen. Collega's ontwikkelen hun professioneel-kritische houding nog verder en zijn gewend om feedback die ze ontvangen om te zetten in verbetering van hun lespraktijk.
Activiteiten (hoe)	<p>We pakken de IPB-cyclus zorgvuldig op</p> <p>We schakelen de IPB-cyclus voor iedereen gelijk</p> <p>We hanteren de 6 competenties voor leerkrachtgedrag om professioneel te kunnen reflecteren</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vak- en didactisch competent - Pedagogisch competent - Competent in samenwerken met collega's - Competent in het samenwerken met de omgeving - Competent in reflectie en ontwikkeling - Competent om de levensbeschouwelijke identiteit van de school uit te dragen. <p>Het POP wordt opgebouwd rond de competenties</p> <p>We besteden 1 of 2 scholingsdagen aan het geven van feedback</p>
Consequenties organisatie	MT pakt IPB zorgvuldig op Collega's vullen hun POP in op basis van de competenties
Consequenties scholing	We besteden 1 of 2 dagen aan teambuilding en het leren geven en ontvangen van feedback
Betrokkenen (wie)	team, mt en externe trainer
Plan periode	wk 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 en 30
Eigenaar (wie)	MT
Kosten (hoeveel)	€ 10000,-
Meetbaar resultaat	Van elk teamlid ligt er een door het MT geaccordeerd POP Leerkrachttevredenheid in jaarlijkse enquête stijgt

Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	POP's worden verzameld door het MT, twee weken na het startgesprek. Voortgang POP's wordt besproken in een voortgangsgesprek tegen de zomervakantie Resultaat POP's wordt vastgesteld in een functioneringsgesprek in mei van het tweede jaar van de cyclus
Borging (hoe)	Jaarcyclus wordt bewaakt door het MT

Uitwerking KD1: Onze school is herkenbaar als reformatorische school in wat we zeggen en wat we doen	
Thema	Streefbeeld
Gerelateerde verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> • We leven schoolbreed toe naar de heilsfeiten • We organiseren regelmatig bezinnende elementen voor collega's en ouders • We zorgen voor een positieve uitstraling naar onze omgeving
Resultaatgebied	OP1 - Aanbod
Gewenste situatie (doel)	We zijn een reformatorische school en we willen graag dat dat ook te merken valt. Dat kan zich op vele manieren uiten. Uiteraard hebben we onze dagelijkse uitingen, maar we hebben drie activiteiten geformuleerd onder het kopje Levensbeschouwelijke identiteit.
Activiteiten (hoe)	We stellen een oudercommissie in die activiteiten voor ouders organiseert We stellen een identiteitscommissie in die lesmateriaal voor de heilsfeiten ontwikkelt en beheert
Betrokkenen (wie)	mt, identiteitscommissie en oudercommissie
Plan periode	wk 31, 37, 41, 45, 50, 5, 9, 14, 18, 23 en 27
Eigenaar (wie)	MT
Kosten (hoeveel)	-

Uitwerking KD2: Voor elk leerjaar ligt er een masterplanning waar in elk geval toetsmomenten en toetsinhouden op vermeld staan	
Thema	Pedagogisch handelen
Resultaatgebied	OP8 - Toetsing en afsluiting
Gewenste situatie (doel)	Er wordt jaarlijks per leerjaar een planning vastgesteld waarop de in dat leerjaar af te nemen toetsen vermeld staan.
Activiteiten (hoe)	Directeur stelt een invulschema op Leerkrachten vullen schema (in overleg met jaargenoten) in Teamleiders controleren schema's en stellen ze vast
Betrokkenen (wie)	directeur, leerkrachten en teamleiders
Plan periode	wk 18, 19, 20, 21 en 22
Eigenaar (wie)	Teamleiders
Kosten (hoeveel)	-

Uitwerking KD3: We evalueren de plek van de plusklas in het geheel van ons onderwijs	
Thema	Pedagogisch handelen
Resultaatgebied	OP4 - (Extra) ondersteuning
Gewenste situatie (doel)	We hebben een helder zicht op de toegevoegde waarde van de plusklas binnen onze school.
Activiteiten (hoe)	We stellen onze doelen SMART We stellen indicatoren op We formuleren een helder verwijsbeleid op, maar ook exitbeleid
Betrokkenen (wie)	teamleider bovenbouw, leerkrachten plusklas en ib-er
Plan periode	wk 37, 38, 39, 40, 18, 19, 20 en 21
Eigenaar (wie)	Teamleider bovenbouw
Kosten (hoeveel)	-

Uitwerking KD4: De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben	
Thema	Zorg en begeleiding
Betrokkenen (wie)	leerkrachten en ib-er
Plan periode	wk 31, 37, 41, 45, 50, 5, 9, 14, 18, 23 en 27

Uitwerking KD5: Cupella up-to-date brengen en houden	
Thema	Taakbeleid
Resultaatgebied	KA3 - verantwoording en dialoog
Gewenste situatie (doel)	Er is een transparant en sluitend taakbeleid
Activiteiten (hoe)	We stellen Cupella open voor leerkrachten ter inzage Leerkrachten controleren hun eigen takenpakket Teamleiders vullen aan waar nodig Leerkrachten voeren eigen taken uit Teamleiders controleren leerkrachten
Betrokkenen (wie)	teamleiders en leerkrachten
Plan periode	wk 31, 37, 41, 45, 50, 5, 9, 14, 18, 23 en 27
Eigenaar (wie)	Teamleiders
Kosten (hoeveel)	-

Uitwerking KD6: Op onze school wordt er planmatig gewerkt aan verbeteractiviteiten	
Thema	Intervisie
Gerelateerde verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> • De schoolleiding controleert of verbeteractiviteiten worden uitgevoerd • De schoolleiding zorgt voor voldoende draagvlak voor verbeteractiviteiten
Resultaatgebied	KA2 - Kwaliteitscultuur
Gewenste situatie (doel)	Collega's kijken regelmatig bij elkaar in de praktijk en bevragen elkaar op wat er werkt en niet werkt. Goede ideeën worden overgenomen en zo nodig tot beleid gemaakt.
Activiteiten (hoe)	Intervisie wordt georganiseerd Opbrengsten en ideeën worden gedeeld Collega's stimuleren elkaar om nieuwe dingen te proberen Goede ideeën worden door teamleiders omarmd en in het MT gebracht MT zet good practices om in beleid
Betrokkenen (wie)	leerkrachten, teamleiders en mt
Plan periode	wk 45, 46, 47, 48, 49, 14, 15, 16 en 17
Eigenaar (wie)	Teamleiders
Kosten (hoeveel)	-

Uitwerking KD7: Op onze school wordt er planmatig gewerkt aan verbeteractiviteiten	
Thema	Kwaliteitszorg
Gerelateerde verbeterpunten	<ul style="list-style-type: none"> • De schoolleiding controleert of verbeteractiviteiten worden uitgevoerd
Resultaatgebied	KA1 - kwaliteitszorg
Gewenste situatie (doel)	De school meet kwalitatief en kwantitatief hoe stakeholders de school beoordelen. Uitkomsten worden meegenomen in de beleidsvorming.
Activiteiten (hoe)	WMK-lijsten selecteren WMK-lijsten inplannen Stakeholders uitnodigen voor gesprek Uitkomsten bespreken op MT Uitkomsten delen en bespreken met leerkrachten
Betrokkenen (wie)	mt, ouders, mr, leerkrachten, bestuur en cvt
Plan periode	wk 41, 42, 43, 44, 50, 51, 52, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 16, 17, 23, 24, 25 en 26
Eigenaar (wie)	Directeur
Kosten (hoeveel)	-

Te volgen scholing				
Omschrijving	Wie	Wanneer	Aanbieder	Kosten
BAS opfriscursus	Nieuwe collega's en belangstellenden	begin 2021	Intern - BAS-stuurgroep	-
Tweedaagse teambuilding	iedereen	schooljaar 2020-2021	n.t.b.	10000,-

Geplande zelfevaluaties			
Omschrijving	Wie	Wanneer	Kosten
Evaluatie plusklassen	Teamleider bovenbouw	2020-2021	-