

SCHOOLJAARPLAN 2018-2019

basisschool **PATER** VAN DER **GELD**



ontwerpschets nieuwbouw

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Korte samenvatting:	3
Hoofdstuk 1	4
Kernwaarden en Missie Leerrijk!	4
Schoolontwikkeling volgens Leerrijk!	5
Functie schooljaarplan en plaats in plancyclus	5
Hoofdstuk 2 Koersuitspraken + Beleidsvoornemens	7
Onze missie: SOK= Onderliggende doelen:	7
Koersuitspraak 1:	8
Voldoen aan de basiskwaliteit	8
Koersuitspraak 2:	9
Aandacht voor meer- en hoogbegaafde kinderen	9
Koersuitspraak 3:	9
Bouwen Aan een gemeenschappelijk, doorleefd richtingsbesef	9
Koersuitspraak 4:	10
De invoering van 'Zien' en 'Kijk' aangrijpen om een onderzoekende houding bij teamleden te bevorderen. Het begrip betrokkenheid is hierin leidend.	10
Koersuitspraak 5:	11
Teamleden grijpen gezamenlijke groeithema's aan om tot diepgaand leren te komen.	11
Koersuitspraak 6:	11
Leden van het coördinatieteam geven leiding aan een lerende = reflectieve cultuur waarin leerkrachten zelfsturend en probleemoplossend vermogen ontwikkelen.	11
Koersuitspraak 7:	12
Het bereiken/continueren van een goed contact tussen ouders en school	12
Overige Beleidsvoornemens:	13
Hoofdstuk 3 Verplichte activiteiten	14
Hoofdstuk 4 Vakmanschap: teamleren en professionalisering	15
Bijlage schooltijden en urenberekening	16

INLEIDING

Voor u ligt het schooljaarplan 2018-2019 van basisschool Pater van der Geld. Het is een uitwerking van de uitgezette lijnen in het schoolplan 2015-2019 met actualisering wat betreft nieuwe ontwikkelingen en evaluaties. Met dit schooljaarplan is tevens de basis gelegd voor de evaluatie van de doelstellingen.

Frank van Maldegem
Schoolleider

KORTE SAMENVATTING:

Onze school zet in op schoolontwikkeling en professionalisering, met de focus op zichtbaarheid en rolduidelijkheid van een ieder. Wij bouwen aan de realisatie van een lerende cultuur. Binnen de schoolontwikkeling werken teamleden vanuit gezamenlijke onderzoeksvragen aan verbetering van het onderwijs.

Belangrijk voor ons is hierin: -het uitgaan van het SOK, het Sturend Onderwijskundig Kader - het werken met onderzoeksgroepen - de reflectieve dialoog. In de groepen 5 t/m 8 maken wij gebruik van Snappet, een adaptief onderwijsplatform en in de kleutergroepen van Schatkist, een totaalaanbod met keuzevrijheid voor de groepen 1 en 2. Op beide terreinen zijn wij ons aan het verdiepen om de maximale meerwaarde ervan te benutten.

Ons schooljaarplan is een uitwerking van de thema's uit het schoolplan. Stichting Leerrijk! zet in op Rijnlandse schoolontwikkeling. Rijnlandse schoolontwikkeling is niet activiteiten gestuurd maar reflectie gestuurd. Wij hebben als doel een structuur van hoogfrequent reflecteren te creëren.

Wij proberen niet teveel plannen in ons schooljaarplan te stoppen, want dit blijkt niet effectief. De koersuitspraken zijn nauw verbonden met elkaar en lopen in elkaar over. Vandaar dat gevolgen regelmatig ook bij andere koersuitspraken zijn te vinden.

Ook de komende twee schooljaren staan organisatorisch in het teken van nieuwbouw van de school. In januari 2018 zijn wij verhuisd naar tijdelijke huisvesting verdeeld over twee gebouwen die ver van elkaar gelegen zijn. Naar verwachting kunnen wij in december 2019 onze intrek nemen in het nieuwe schoolgebouw op de 'oude' locatie.

HOOFDSTUK 1

KERNWAARDEN EN MISSIE LEERRIJK!

Binnen Leerrijk! onderscheiden we de onderstaande kernwaarden. Op schoolniveau worden deze nader uitgewerkt.

Samenwerking

"Wij leren van en met elkaar"

Kwaliteit

"Wij dagen kinderen en volwassenen uit om talenten en competenties veelzijdig te ontwikkelen"

Autonomie

"Wij stimuleren passende zelfstandigheid en het nemen en dragen van verantwoordelijkheid"

Respect

"Wij gaan respectvol om met de ander en de wereld"

Creativiteit

"Wij moedigen innovatieve denk- en handelwijzen aan"

Missie

Wij bieden een veilige, toekomstgerichte en uitdagende leeromgeving waar kinderen en volwassenen vanuit hun uniciteit talenten en competenties ontwikkelen.

Wij zijn een permanent ontwikkelende en lerende organisatie waar van elkaar en ook van de wereld wordt geleerd.

Op basis van onze identiteit leveren we een actieve bijdrage aan het realiseren van een leefbare en duurzame wereld. Respect voor elkaar en de omgeving is daarbij vanzelfsprekend.

De organisatiefilosofie.

We streven ontwikkeling van vakmanschap na, doen dit op basis van vertrouwen, en realiseren dat in zo groot mogelijke onderlinge verbinding.

De (ontwikkelings-)richting bepalen we als collectieve ambitie, er is daarbij ruimte voor individuele invulling en bijdrage, men legt rekenschap af over de gemaakte keuzes en acties.

Leiderschap is gericht te zijn op het realiseren van de collectieve ambitie, is daaraan dienend.

Wie het weet mag het zeggen... eigenaarschap vinden we daar waar de kennis/betrokkenheid het grootst is.

Leerlingen, ouders, medezeggenschap en ook "de omgeving" zien we als full partner in ons ontwikkelingsproces.

SCHOOLONTWIKKELING VOLGENS LEERRIJK!

Binnen Leerrijk! is de laatste jaren gewerkt aan het ontwikkelen van een organisatiefilosofie. Daarbij is geen keuze gemaakt voor een bepaald model dat vervolgens allesbepalend is, wel is ons duidelijk geworden dat we ons het meest thuis voelen bij de Rijnlandse manier van organiseren. Het gaat te ver om op deze plaats uitvoerig in te gaan op deze materie maar gezien het feit dat het schoolplan de richtinggever is voor de schoolontwikkeling geven we wel de belangrijkste kenmerken van onze opvattingen ter zake aan.

Uitgangspunten voor de schoolontwikkeling zijn voor Leerrijk! als volgt te typeren:

- Veranderingen worden niet "van bovenaf" bepaald. Op stichtingsniveau worden gezamenlijk de kaders bepaald, scholen geven zelf vorm aan de uitwerking van de die kaders en de veranderingen die dat met zich meebrengt.
- Dit soort veranderingen zijn niet nauwkeurig te plannen en te controleren, ze zijn immers niet lineair van karakter. Er spelen veel factoren, interacties en verbindingen een rol en dat maakt een dergelijk traject onvoorspelbaar. Niet voor niets gebruiken we liever het woord ontdekkingsreis en gaan we uit van een ontwikkeling die gebaseerd is op vertrouwen in de professionals en eveneens op de gedachte dat men zelf het proces volgt en stuurt.
- Vernieuwing en ontwikkeling betekenen altijd gedragsverandering. Deze verandering is niet maakbaar middels protocollen en voorschriften maar zal juist moeten ontstaan uit het ontwikkelingswerk dat de mensen samen uitvoeren. In die relatie worden competenties ontwikkeld!
- Uit voorgaande valt af te leiden dat we geen voorstander zijn van grootschalige acties op bv. Leerrijk! niveau. We zoeken juist naar voor eenieder overzichtelijk trajecten, gestuurd vanuit de eigen inzichten.....op schoolniveau dus!

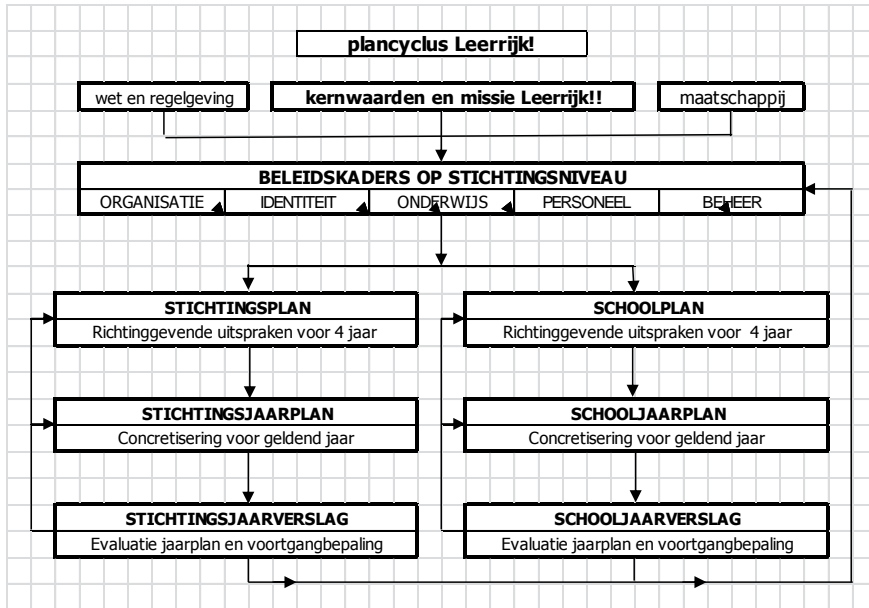
Daarnaast zijn een aantal zaken nadrukkelijk van belang als het gaat om de manier waarop we ons willen organiseren teneinde onderwijs van goede kwaliteit te kunnen realiseren. Leerrijk! wil als systeem fungeren, een systeem waarin de betrokken scholen meer dan nu met elkaar samenwerken en van elkaar leren. Maar daarbij geldt tegelijkertijd: we gaan uit van verscheidenheid, scholen stemmen zich immers af op hun leerlingen, hun omgeving. Scholen werken aan hun ontwikkeling op basis van hun collectieve ambitie welke past binnen de kaders van Leerrijk! Kaders die niet eenzijdig bepaald worden maar het gevolg zijn van dialoog binnen Leerrijk! De verantwoordelijkheid (of modern gezegd: het eigenaarschap) ligt bij de mensen die het betreffende werk uitvoeren, de verantwoording die daarbij hoort vinden we een logische consequentie. Top down leiderschap past daar niet bij, dienend leiderschap (op alle niveaus) des te meer, het gaat dan voornamelijk om het faciliteren van de kernactiviteit.

Vakmanschap, en de voortdurende ontwikkeling daarvan, is een kern-item.

De kwaliteit van het gebodene is voortdurend onderwerp van gesprek (en dat laatste dient vooral ook letterlijk gelezen te worden) met belanghebbenden; leerlingen, hun ouders/verzorgers, partijen uit de maatschappij (gemeente, inspectie), en het bestuur. Scholen maken deel uit van hun omgeving en Leerrijk! stelt zich op het standpunt dat ze daar in interactie een bijdrage aan moeten leveren.

FUNCTIE SCHOOLJAARPLAN EN PLAATS IN PLANCYCLUS

Het schooljaarplan is onderdeel van de binnen Leerrijk! gehanteerde plancyclus. Op basis van hetgeen op stichtingsniveau aan kaders en beleid geformuleerd is wordt in het schoolplan geduid welke ontwikkelingen de komende jaren aan bod zullen komen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt in koersuitspraken, eigen beleidsvoornemens van concretere aard en verplichte activiteiten. Het schoolplan is algemeen van aard, de vertaling vindt plaats in het schooljaarplan. In dit plan wordt daar waar nodig en mogelijk in s.m.a.r.t.-termen geformuleerd wat voor dat jaar geagendeerd staat. In het schooljaarverslag wordt vervolgens de evaluatie van het afgelopen schooljaar beschreven. Daarnaast worden conclusies getrokken welke effect voor het volgend jaar kunnen hebben.



HOOFDSTUK 2 KOERSUITSPRAKEN + BELEIDSVOORNEMENS

ONZE MISSIE:



SOK= ONDERLIGGENDE DOELEN:

Sturend Onderwijskundig Kader

1. Een positief leefklimaat > welbevinden
2. Een positief leerklimaat > betrokkenheid
3. Een hoog niveau van zelfstandig en verantwoordelijk functioneren
4. Sociaal vaardig gedrag: ruimte kunnen vragen en ruimte kunnen geven!
5. Leeropbrengsten die recht doen aan het *potentieel* van de leerling

De huidige schoolplanperiode is ingezet op schoolontwikkeling en professionalisering, met de focus op zichtbaarheid en rolduidelijkheid van een ieder. Wij bouwen aan de realisatie van een lerende cultuur. Binnen de schoolontwikkeling werken teamleden vanuit gezamenlijke onderzoeksvragen aan verbetering van het onderwijs.

Leerkrachten zijn erop gespist om een krachtig effect te hebben op het leren van leerlingen zoals leden van het coördinatieteam (CT) erop gespist zijn om een krachtig effect te hebben op het leren van leraren.

Aan het begin van dit traject is benoemd dat deze wijze van schoolontwikkeling op elk niveau gedragsverandering vraagt. Dat kost tijd, wij zijn hier als school groeiende in. Naast teambijeenkomsten die nu zelfsturend van aard zijn, zullen binnen stichting Leerrijk! ook komend jaar weer studiebijeenkomsten zijn in het 'op leren gericht zijn'.

Het team vervolgt zelfsturend samen de ingezette weg. Voor komend schooljaar vraagt dit o.a.:

- dat het Sturend Onderwijskundig Kader (SOK) gehanteerd wordt om leerkrachten in hun rol te zetten als uitstekende snappers en begeleiders van de groep/het kind
- dat binnen een structuur van hoogfrequent reflecteren leerkrachten vanuit onderzoeksvragen initiatieven nemen om hun effect op het leren van leerlingen te vergroten
- dat leerkrachten groeien in het samen voeren, in ca. 45 minuten, van de reflectieve dialoog over deze initiatieven en de effecten hiervan
- dat leerkrachten het principe "leren zichtbaar maken" toe leren passen op persoonlijk niveau met behulp van de competentievragen vanuit Integraal
- dat teamleden vanuit een onderzoekende houding in onderzoeksgroepen schoolontwikkeling gestalte geven
- dat leidinggevendenden (directie - interne begeleiding - proces begeleiders - vakcoördinatoren) groeien in het leiding geven en aansturen van deze reflectieve en onderzoekende cultuur
- dat CT-leden groeien in de vaardigheid om leerkrachten te coachen in hun ontwikkeling tot uitstekende snappers en begeleiders van het kind/de groep
- dat de schoolleiding groeit in het vorm geven van zichtbaar leiderschap: a. door het uitvoeren van fliitsbezoeken om teamleden te helpen zich te focussen en b. door het hanteren van ontwikkelgesprekken met teamleden

Belangrijk hierbij:

1. Een overlegstructuur binnen school die hoogfrequente reflectie ondersteunt.

2. Inzet van een instrument als opvolger van Integraal om het principe "leren zichtbaar maken" toe te passen op schoolniveau en medewerkersniveau. Integraal stopt per augustus 2018 en binnen stichting Leerrijk! Wordt gezocht naar een nieuw kwaliteitsmanagement systeem.

KOERSUITSPRAAK 1:

VOLDOEN AAN DE BASISKWALITEIT

Overweging en doelstelling

Leerrijk! heeft beleid met betrekking tot de kwaliteit die van de school verwacht wordt geformuleerd. Voldoen aan de basiskwaliteit (vergelijkbaar met het basisarrangement dat de inspectie hanteert) is de uniforme minimumeis die gesteld wordt.

In het kader van Passend onderwijs is voor iedere school een ondersteuningsprofiel bepaald. In de komende beleidsperiode moet iedere school minimaal aan dit profiel voldoen.

Het voldoen aan de basiskwaliteit wordt ook bewerkstelligd met de andere koersuitspraken.

Gevolgen

1. Ons kwaliteitsinstrument inzetten vanuit willen weten. Begrijpen van het proces en hiermee schakelen naar de output. Het leren op schoolniveau zichtbaar maken.
2. Met elkaar de reflectieve dialoog aangaan en dit hanteren als sturingsmiddel. Komend tot een onderzoekende cultuur.
3. N.a.v. flitsbezoeken en in gesprek met elkaar de reflectieve dialoog hanteren.
4. Leerkrachten gebruiken het Sturend Onderwijskundig Kader (SOK) om vanuit een totaalbeeld van de groep doelen te stellen voor de groep als geheel en deze doelen weten te vertalen naar een aanpak vanuit "wat is voor goed voor iedereen".
5. Een activerende leerkrachtstijl om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten waarbij de leerkracht:
 - o kinderen coacht op zelfsturend handelen
 - o een breinvriendelijk klimaat creëert
 - o onderwijs geeft in denken
 - o zijn invloed op het leren van leerlingen evalueert
6. Er ontstaat een structuur van reflecteren waarbij onderzoeksvragen van teamleden leidend zijn.

Tijdpad

2018-2019

- Het continueren en verder eigen maken van ingezette punten uit voorgaande jaren
- Groepen 5 t/m 8 werken met Snappet. De leerlingen verwerken de lesstof(taal, woordenschat, begrijpend lezen en rekenen) op een tablet, waarbij de aangeboden stof zich steeds aanpast naar het beheersingsniveau van de leerling en de uitdaging die de leerling nodig heeft. De leerlijnen van een vak zijn uitgesplitst in leerdoelen, de kinderen zien wanneer zij de leerdoelen beheersen. Teamleden die met Snappet werken volgen masterclasses hierin.
- Aanpassen van de ontwikkelingsperspectieven van leerlingen.
- Uitvoeren beleid sociale veiligheid.

KOERSUITSPRAAK 2:

AANDACHT VOOR MEER- EN HOOGBEGAAFDE KINDEREN

Overweging en doelstelling

Nadrukkelijke aandacht voor meer- en hoogbegaafde kinderen binnen het passend onderwijs maakt integraal deel uit van het schoolondersteuningsprofiel.

In het kader van Passend onderwijs is voor iedere school een ondersteuningsprofiel bepaald. In de komende beleidsperiode moet iedere school minimaal aan dit profiel voldoen.

Aandacht voor meer- en hoogbegaafde kinderen valt onder het voldoen aan de basiskwaliteit. Binnen de stichting wordt op dit onderwerp extra ingezet, vandaar dat wij dit opnemen als een zelfstandige koersuitspraak.

Gevolgen

1. Onze school heeft een talentcoördinator, die in contact staat met de talentcoördinatoren binnen de projectgroep van de stichting. Zij coördineert de ontwikkelingen op school- en leerlingniveau.
2. Meer- en hoogbegaafde leerlingen worden herkend en erkend. Hen waarderen en uitdagen. Onderwijsbehoeften van deze leerlingen goed in kaart brengen.
3. Voldoende leermomenten bieden met uitdagende opdrachten en inhoud, leren doorzetten.
4. Zicht krijgen op de wijze van leren die voor een hoogbegaafde leerling vaak anders is.
5. Alle kinderen helpen zichzelf te overtreffen.

Tijdpad

2018-2019

- Contactmomenten met de projectgroep van de stichting.
- Tijdens groepsbesprekingen behoefte zichtbaar maken en bespreken
- Tijdens reflectieve dialoog leren zichtbaar maken
- Onderzoeksgroep onderzoekt hoe school na signalering van meer- hoogbegaafdheid binnen de organisatie structureel tegemoet kan komen aan de onderwijsbehoeften van meer- en hoogbegaafde leerlingen.

KOERSUITSPRAAK 3:

BOUWEN AAN EEN GEMEENSCHAPPELIJK, DOORLEEFD RICHTINGSBESEF

Overweging en doelstelling

Onze school als professionele leergemeenschap ontwikkelen, waarin teamleden een structuur en een cultuur van samenwerken en samen leren met het oog op de voortdurende verbetering van het onderwijs onderhouden.

Gevolgen

1. Het systeem begrijpen dat we met elkaar hebben opgebouwd.
2. De effecten hiervan op mens en organisatie begrijpen
3. Weten wat het eigen aandeel hierin is.
4. Weten hoe het anders kan en hoe dat 'anders' er uitziet.
5. Gezamenlijk richtingsbesef. Het 'einde voor ogen' hebben met elkaar.
6. Weten hoe je hieraan kunt bouwen met elkaar.
7. Ons kwaliteitsinstrument inzetten vanuit willen weten. Begrijpen van het proces en hiermee schakelen naar de output. Het leren op schoolniveau zichtbaar maken.
8. Met elkaar de reflectieve dialoog aangaan en dit hanteren als sturingsmiddel. Komend tot een onderzoekende cultuur.

Tijdpad

2018-2019

- Verder gaan met de vorig jaar gestarte onderzoeksgroepen. Hierin zitten teamleden die met een lerende- en onderzoekende houding zich richten op het onderbouwd verbeteren van leerprocessen van leerlingen.

- Vier grote onderzoeksgroepen met als onderwerpen:
 - Automatiseren rekenen
 - Begrijpend lezen
 - Persoonlijk Ontwikkel Document
 - Hoogbegaafdheid
- Twee kleine onderzoeksgroepen met als onderwerp:
 - Snappet
 - De Nieuwe Schatkist

KOERSUITSPRAAK 4:

DE INVOERING VAN 'ZIEN' EN 'KIJK' AANGRIJPEN OM EEN ONDERZOEKENDE HOUDING BIJ TEAMLEDEN TE BEVORDEREN. HET BEGRIP BETROKKENHEID IS HIERIN LEIDEND.

Overweging en doelstelling

Vanuit deze onderzoekende houding worden teamleden uitgedaagd om initiatieven te ontwikkelen om het aanbod en het handelen te verbeteren.

Gevolgen

1. Teamleden leren op basis van deze initiatieven effecten onderzoeken.
2. Teamleden zijn zich in dit proces bewust van het belang van een goede reflectie.
3. Teamleden ervaren hoe schoolontwikkeling werkt vanuit het principe 'aan weinig veel leren'.
4. Teamleden ervaren: instrumenten zijn dienstbaar aan ons proces.
5. Leerkrachten stellen n.a.v. het Sturend Onderwijskundig Kader (SOK) zelfstandig een analyse op van hun groep en komen tot een beredeneerd aanbod.
6. Leerkrachten gaan hierover in gesprek met de intern begeleiders.
7. We gebruiken het Doel- en OntwikkelGesprek (DOG) wat aansluit bij ons Sturend Onderwijskundig Kader(SOK) als leidraad.
8. Er ontstaat een structuur van reflecteren waarbij onderzoeksvragen van teamleden leidend zijn. MT-leden geven aan bijeenkomsten waarin dit onderwerp centraal staat leiding.

Tijdpad

2018-2019

- Het Sturend Onderwijskundig Kader en de tussenopbrengsten staan tijdens groepsbesprekingen centraal.
- In bouwen gegroepeerd naar aansluitende leerjaren delen teamleden kennis en gaan zij gezamenlijk op zoek naar groeifactoren en leerwinst. De betrokkenheid is hierin groot. In deze bouwen vindt ook de zogenaamde reflectieve dialoog plaats. In teambijeenkomsten worden 'wat werkt ervaringen' gedeeld. Bouwcoördinatoren fungeren als contactpersonen naar het CT.
- Teamleden maken deel uit van de eerder genoemde onderzoeksgroepen.

KOERSUITSPRAAK 5:

TEAMLEDEN GRIJPEN GEZAMENLIJKE GROEITHEMA'S AAN OM TOT DIEPGAAND LEREN TE KOMEN.

Overweging en doelstelling

Teamleden leren om zowel de gezamenlijke als de individuele groei van henzelf zichtbaar te maken.

Gevolgen

1. Teamprofessionaliseringsactiviteiten gericht op vergroting van samenwerkingsvaardigheden.
2. Wanneer leerkrachten hierin groeien, zal dit ook leiden tot groei bij de leerlingen.
3. In bouwen delen teamleden kennis en gaan zij gezamenlijk op zoek naar groeifactoren en leerwinst. In deze bouwen vindt ook de zogenaamde reflectieve dialoog plaats. In teambijeenkomsten worden 'wat werkt ervaringen' gedeeld.

Tijdpad

2018-2019

- Teamleden gaan in reflectieve dialoog met elkaar. Hierbij staan onderzoeksvragen en initiatieven in relatie tot het SOK van leerkrachten centraal. Doelstelling van de komende periode is om in gesprek met elkaar meer diepgang te bereiken, te komen tot de persoonlijke kern en hierdoor bewustwording.

- Verder aan de slag met onderzoeksgroepen. Hierin zitten teamleden die met een lerende- en onderzoekende houding zich richten op het onderbouwd verbeteren van leerprocessen van leerlingen.

- Onderzoek naar doen m.b.v. praktijkervaringen (zelf en andere scholen) en theorie.
- Studenten draaien mee (verkennen en theorie).
- Zelf uitproberen van mogelijke afspraken.
- Komen tot adviezen / beleid / afspraken.
- Team meenemen en op de hoogte houden op elke presentatiemoment.

KOERSUITSPRAAK 6:

LEDEN VAN HET COÖRDINATIETEAM GEVEN LEIDING AAN EEN LERENDE = REFLECTIEVE CULTUUR WAARIN LEERKRACHTEN ZELFSTUREND EN PROBLEEMOPLOSSEND VERMOGEN ONTWIKKELEN.

Overweging en doelstelling

In het proces naar een professionele leergemeenschap bouwen CT-leden(coördinatieteam = managementteam + ondersteuningsteam) kennis en vaardigheden op die nodig zijn om vanuit Rijnlandse principes leiding te geven aan professionals.

Gevolgen

1. Creëren van duidelijkheid: wat willen we van elkaar kunnen verwachten? Daar hoort ook bij duidelijkheid creëren over het 'wat'.
2. Leren sturen op taakvolwassenheid van teamleden.
3. Leiding kunnen geven aan de reflectieve dialoog met focus op vergroting van autonomie van de leerkracht.
4. Vorm geven aan zichtbaar leiderschap. Het leren geven van feedback die de kern raakt.
5. Sturen op 'flow'.
6. Het voeren van ontwikkelgesprekken met leerkrachten.

7. Inhoudelijke ondersteuning kunnen bieden zonder over te nemen.
8. Principe van 'groei zichtbaar maken' toe leren passen op elk niveau (schoolniveau, teamniveau, niveau leerkracht).
9. Werken vanuit principe: vorm volgt functie. Dus: weten hoe je het proces van het team ondersteunt met betekenisvolle vormen.

Tijdpad

2018-2019

- In het kader van persoonlijk leiderschap, neemt de directeur deel aan de leerkring binnen Leerrijk! op dit gebied.
- In het kader van leiding geven aan eigenaarschap en reflectie bij teamleden, nemen de IB-ers deel aan de leerkring IB binnen Leerrijk! De 'havensessie' van de lerende organisatie Leerrijk! hebben kwaliteit van reflectie en eigenaarschap voor alle geledingen binnen het bestuur als thema. Aan de hand van een onderdeelje van de eigen schoolontwikkeling wordt hier een stukje van het toekomstige schoolplan vorm gegeven. Organisatorisch: er wordt elk studiemoment op school hier aandacht aan besteed.
- Leerkrachten met behulp van het SOK in hun rol te zetten in het proces van waarnemen, begrijpen, focus creëren en vertaling naar maatregelen vanuit 'goed voor elkaar'.
- Proces begeleiders (één teamlid per bouw) sturen de reflectieve dialoog in de bouwen aan.

KOERSUITSPRAAK 7:

HET BEREIKEN/CONTINUEREN VAN EEN GOED CONTACT TUSSEN OUDERS EN SCHOOL

Overweging en doelstelling

Om leerlingen optimale ontwikkelingskansen te bieden is samenwerking tussen school en ouders van groot belang. Positief en regelmatig contact tussen school en ouders - een partnerschap - bevordert de ontwikkeling en het leren van kinderen.

Gevolgen

1. Een proces waarin school en ouders er op uit zijn elkaar wederzijds te ondersteunen en waarin zij proberen hun bijdrage aan de ontwikkeling van het kind op elkaar af te stemmen. Met als doel het leren, de motivatie en de ontwikkeling van het kind te bevorderen.
2. Ouders worden tegemoet getreden als mededeskundigen en zij denken volop mee in wat de beste aanpak is voor hun kind. Zo vergroten wij de effectiviteit van onze aanpak.

Tijdpad

2018-2019

- Helder met ouders organisatorische afspraken communiceren zodat het onderwijs aan de kinderen optimaal verloopt.
- Oudercontactmomenten organiseren voor ouders van een groep of leerjaar, hierbij denken wij aan zogenoemde koffiemomenten.
- Individuele contactmomenten waarin de ontwikkeling van het kind centraal staat, hierbij uitgaan van wederzijdse inbreng. Het gaat hierbij om gesprekken met ouders en bij voorkeur ook met kind betreffende start/doel – Zien/Kijk – vorderingen/ontwikkeling – advies V.O.
- Iedere groep stuurt ouders informatie via een eigen nieuwsbrief per groep.
- Team en ouderraad vormen samen de 'denktank' over draaiboeken bij schoolactiviteiten.

OVERIGE BELEIDSVOORNEMENS:

Organisatie		
Doel	Activiteit	Kosten
Nieuw schoolplan voor de periode 2019 - 2023	- Samen komen tot een nieuw schoolplan	
Wij streven naar het actualiseren van de organisatiestructuur	- Naar aanleiding van de nieuwe ontwikkelingen binnen onze school de organisatiestructuur aanpassen.	-
Overzicht hebben wanneer beleid en plannen geëvalueerd worden.	- Het maken van een evaluatieschema van beleid en plannen gedurende de schoolplanperiode.	-

Identiteit		
Doel	Activiteit	Kosten
Leerlingen voelen zich veilig tijdens hun basisschoolperiode op school, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.	Uitvoering van het beleid sociale veiligheid Leerrijk! Toegespitst op Bs. Pater van der Geld.	?

HOOFDSTUK 3 VERPLICHTE ACTIVITEITEN

Terrein	Jaar	Activiteit
Onderwijs	2x jaar	Het maken van trendanalyses, het trekken van conclusies daaruit en het formuleren van acties ten aanzien van de "zorgcijfers" en de toetsresultaten.
Organisatie	4-jaarlijks	Samenstellen schoolplan
Organisatie	Jaarlijks, mei	Samenstellen (met het team) schooljaarplan
Organisatie	Jaarlijks, oktober	Samenstellen schooljaarverslag op basis van teamevaluatie
Organisatie	Jaarlijks, voorjaar	Actualiseren en inzenden schoolgids
Organisatie	Jaarlijks, september	Bespreken (jaar-)plan van aanpak (arbo) in team en m.r.
Organisatie	Jaarlijks, n.t.b.	Uitvoeren ontruimingsplan + nabespreking
Organisatie	Min. 1x p.j. jan-feb	Houden van leerling- en ouderenquête
Organisatie	Min 1x p.j. jan-feb	Houden van welzijnsenquête personeel
Organisatie	2018?	Houden van RI&E, opstellen plan van aanpak, acties in schoolplan opnemen
Personeel	2x p.j.	Houden ontwikkelgesprek teamleden
Personeel	Jaarlijks	Uitwerking taakbeleid
Beheer	Jaarlijks, november	Jaarbegroting vaststellen
Beheer	Jaarlijks, jan-feb	Toelichten jaarbegroting aan personeel en m.r.
Beheer	Jaarlijks, juni	Actualiseren meerjarenbegrotingen
Beheer	Jaarlijks, september	Toelichten meerjarenplanningen aan personeel en m.r.
Beheer	Jaarlijks, april	Toelichten jaarresultaten aan personeel en m.r.
Beheer	Jaarlijks, november	Onderhoudsplanning actualiseren (met Dyade VG)

HOOFDSTUK 4 VAKMANSCHAP: TEAMLEREN EN PROFESSIONALISERING

Activiteit	Deelnemers	Kosten
Leerkring persoonlijk leiderschap voor directies binnen Leerrijk!	Directeur	Stichting
Leerkring IB-ers (Havensessies) gericht op eigenaarschap en reflectie bij teamleden	IB-ers	4 voorber. dagen
Coaching proces begeleiders	Proces begeleiders	?
Snappet, masterclasses	Leerkrachten groepen 5 t/m 8	€ 3000,-
Snappet, gebruikers	Leerkrachten groepen 5 t/m 8	-
Studiedagen extern	IB	€ 1000,-
	Dir	€ 1000,-
	Vakcoördinatoren	€ 1000,-
	ICP/ASV/ACP	€ 800,-
Kosten nascholing team	Team	€ 3700,-
Kosten Afstudeerders	Afstudeerders Pabo	€ 2000,-
Schoolontwikkeling	Team	€ 2500,-
Totaal kosten		€ 15.000,-
Totaal beschikbaar (scholing + begeleiding)		€ 15.000,-

BIJLAGE SCHOOLTIJDEN EN URENBEREKENING

Schooltijden 2018-2019

Groep 1 t/m 4

Dag		Morgen	Middag		Klokuren
Maandag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Dinsdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Woensdag		8.30-12.30			4,00
Donderdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Vrijdag		8.30-12.00			3,50
Weektotaal					24,00

Groep 5 t/m 8

Dag		Morgen	Middag		Klokuren
Maandag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Dinsdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Woensdag		8.30-12.30			4,00
Donderdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Vrijdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Weektotaal					26,00

Schooltijden 2018-2019					
Groep 1 t/m 4					
Dag		Morgen	Middag		Klokuren
Maandag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Dinsdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Woensdag		8.30-12.30			4,00
Donderdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Vrijdag		8.30-12.00			3,50
Weektotaal					24,00
Groep 5 t/m 8					
Dag		Morgen	Middag		Klokuren
Maandag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Dinsdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Woensdag		8.30-12.30			4,00
Donderdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Vrijdag		8.30-12.00	13.15-15.15		5,50
Weektotaal					26,00
Urenberekening					
Jaaroverzicht		groep 1	groep 2	groep 3 en 4	groep 5 t/m 8
52 weken		1248,00	1248,00	1248,00	1352,00
extra dag 30 september	geen schooldag				
Totaal		1248,00	1248,00	1248,00	1352,00
Vakanties					
Herfstvakantie	13.10 - 21.10	24,00	24,00	24,00	26,00
Kerstvakantie	22.12 - 06.01	48,00	48,00	48,00	52,00
Voorjaarsvakantie	02.03 - 10.03	24,00	24,00	24,00	26,00
Pasen					
Koningsdag					
Meivakantie	19.04 - 05.05	51,50	51,50	51,50	57,50
Hemelvaart	30.05 - 31.05	9,00	9,00	9,00	11,00
Pinksteren	10.06	5,50	5,50	5,50	5,50
Zomervakantie	06.07- 18.08	144,00	144,00	144,00	156,00
Totaal vakanties		306,00	306,00	306,00	334,00
52 weken		1248,00	1248,00	1248,00	1352,00
Vakanties		306,00	306,00	306,00	334,00
Restant		942,00	942,00	942,00	1018,00
Vrije dagen					
Werkmiddagen	30/8, 3/9,1+6/11, 20/5, 20/6.	12,00	12,00	12,00	12,00
Leerrijkdag	20/2.	4,00	4,00	4,00	4,00
Studiemiddagen	26/10, 8/4.	2,00	2,00	2,00	4,00
Studiedagen	6/12, 11/3, 5/6	15,00	15,00	15,00	15,00
Overdrachtsdag	6.7	3,50	3,50	3,50	5,50
Piratendag gr.2	28.6	3,50			
Totaal vrije dagen		40	36,50	36,50	40,50
Aantal uren les op jaarbasis		902,00	905,50	905,50	977,50
Wettelijk aantal uren les			min. 880		
Totaal schoolcarrière 1 t/m8		7520			

