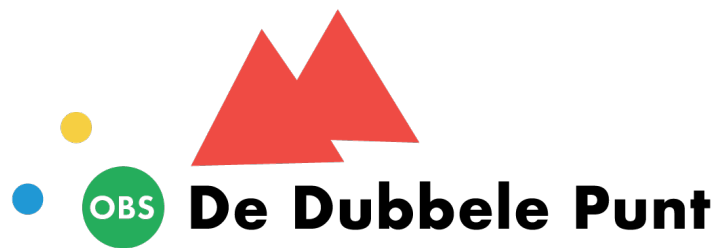


Jaarplan 2022 - 2023

OBS de Dubbele Punt Aartswoud



JAARPLAN 2022 - 2023	
School	OBS de Dubbele Punt
Datum	
Inleiding	

Speerpunten
1. In 2023 is ons taal en WO onderwijs doelgericht en thematisch, met keuzevrijheid voor kinderen
2. In 2023 werken we met lezen, rekenen en spelling niet meer leerkracht gestuurd, maar leerling gestuurd en zijn de opbrengsten op niveau
3. In 2023 is het onderwijs aan het jonge kind betekenisvol, doelgericht en thematisch vanuit belangstelling.
4. In 2023 zien we overwegend intrinsiek gemotiveerde kinderen die op momenten in flow zijn
5. In 2023 kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben in de groep (gedrag of leren)

School & omgeving	
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	1/2/(3): Sandra Bakker 0,6 / Fleur Samuels 0,4 4/5: Melissa Last-Eliveld 1,0 6/7: Leonie Ursem 0,6 / vacature 0,4 IB/ondersteuning: Sandra Bakker 0,2 directie: Inge Kamerbeek 0,2 locatieleider: Heidi de Heer 0,3 ICT: Frans Langedijk 0,1 administratie: Claudia Bongers 0,025 conciërge: Fred Visscher 0,05
Groepen	1/2/(3): Sandra Bakker en Fleur Samuels 4/5: Melissa Last-Eliveld 6/7: Leonie Ursem en 0,4 vacant
Functies [namen / taken]	zie hierboven
Twee sterke kanten	- Vernieuwd en passend aanbod dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van de kinderen en de organisatie van het leren/de school
Twee zwakke kanten	- Nieuwe teamsamenstelling (nieuwe lkr en nieuwe dir.) die elkaar en de organisatie moet leren kennen én daarnaast de onderwijskwaliteit op orde moet houden - complexiteit van een zeer kleine organisatie
Twee kansen	- Nieuw team kan voortbouwen op wat er de afgelopen 1,5 jaar is neergezet - Samenwerking opzoeken met scholen in de nabijheid waardoor schaalvergroting te creëren is bij bijv. professionalisering van het team maar ook in samenwerking tussen leerkrachten.
Twee bedreigingen	- Leerlingaantal. Bij teruglopend leerlingaantal komt het voortbestaan van de school in het geding. - personeelstekort. Kleine school vraagt om inzet van didactisch en pedagogisch zeer sterke leerkrachten die zowel de leerlijnen kennen als kunnen omgaan met groepsdynamieken in een kleine setting.
Opbrengsten [beleidsvoornemens]	- Pedagogisch- en didactisch handelen én aanbod is passend bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen wat effect heeft op hun leerontwikkeling. Voortzetten groei van schooljaar 21-22 - Er heerst een veilig klimaat in de school waardoor de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen én het team optimaal kan samenwerken. - Alle teamleden hebben de scholing van de Kanjertraining gevolgd - Alle teamleden hebben een EDI-scholing gevolgd

Leerlingenaantallen per 1 oktober									
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal
3	8	0	4	5	1	8	0		29
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:									

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Pedagogisch handelen	Pedagogisch-didactisch handelen (OP3). Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren stelt de leerlingen in staat om te leren en zich te ontwikkelen in een fijn en ondersteunend pedagogisch klimaat.	groot
GD2	Zorg en begeleiding	Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2). De school volgt de ontwikkeling van de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen en biedt waar nodig een passend aanbod, passende begeleiding en extra ondersteuning.	groot
GD3	Resultaten	Resultaten (OR1). De school behaalt met haar leerlingen resultaten die, ten minste, in overeenstemming en passend bij onze leerlingpopulatie en de daarbij gestelde norm.	groot
GD4	Professionele cultuur	De school is een Professionele Leer Gemeenschap waarbij er samen gewerkt wordt vanuit openheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid en verantwoording.	groot
GD5	Veiligheid	Veiligheid (VS1). De school zorgt voor een veilige omgeving voor de leerlingen.	groot
GD6	Verantwoording en dialoog	Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3). De school evalueert en analyseert systematisch of zij de doelen realiseert en verantwoordt zich daarover. Ze stelt, wanneer nodig, het schoolbeleid bij en betreft interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.	groot

Uitwerking GD1: Pedagogisch-didactisch handelen (OP3). Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren stelt de leerlingen in staat om te leren en zich te ontwikkelen in een fijn en ondersteunend pedagogisch klimaat.	
Hoofdstuk / paragraaf	Pedagogisch handelen
Huidige situatie + aanleiding	In het schooljaar 21-22 is er een slag gemaakt in het pedagogisch-didactisch handelen waardoor er een ondersteunend pedagogisch klimaat is ontstaan. Het is van belang dat dit voortgezet wordt zodat de kinderen zich optimaal kunnen blijven ontwikkelen.
Gewenste situatie (doel)	<ul style="list-style-type: none"> • Een goed pedagogisch klimaat waarin kinderen zich veilig en fijn voelen waardoor zij optimaal tot leren kunnen komen. (Dit geldt overigens ook voor de medewerkers)
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet sterke leerkrachten die op beide gebieden goed zijn (pedagogisch en didactisch). • Inzet Kanjertraining • Duidelijkheid in regels, afspraken en verwachtingen (klassenmanagement)
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Er zal de eerste periode veel aandacht nodig zijn voor het vormen van het team en de gezamenlijke verantwoordelijkheid in pedagogisch-didactisch handelen.
Betrokkenen (wie)	team en ib
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	directie
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Verhoogde opbrengsten • Betrokken kinderen die aan het leren zijn
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	<ul style="list-style-type: none"> • januari en juli '23

Uitwerking GD2: Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2). De school volgt de ontwikkeling van de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen en biedt waar nodig een passend aanbod, passende begeleiding en extra ondersteuning.	
Hoofdstuk / paragraaf	Zorg en begeleiding
Huidige situatie + aanleiding	Er is een start gemaakt met de nieuwe opzet van de HGW en OGW cyclus. Dit zal verder geïmplementeerd moeten worden.
Gewenste situatie (doel)	<ul style="list-style-type: none"> • De ontwikkeling van de kinderen wordt gevolgd middels de HGW en OGW cyclus. • De HGW en OGW cyclus zorgen voor het systematisch volgen van de kinderen
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> • Verder uitrollen en implementeren HGW en OGW cyclus • Met nieuwe team en IB cyclus opnieuw doornemen
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Het team houdt zich aan de cyclus en de daarbij behorende acties, planmatig gaan werken
Betrokkenen (wie)	ib en team
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	IB, directie
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Document HGW • document OGW er wordt gewerkt vanuit beide cyclussen
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	februari en juli '23
Borging (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> • documenten HGW en OGW

Uitwerking GD3: Resultaten (OR1). De school behaalt met haar leerlingen resultaten die, ten minste, in overeenstemming en passend bij onze leerlingpopulatie en de daarbij gestelde norm.	
Hoofdstuk / paragraaf	Resultaten
Huidige situatie + aanleiding	De kinderen hebben in schooljaar 21-22 een grote groei laten zien in hun leerontwikkeling. Dit dient voortgezet te worden zodat kinderen de resultaten halen die passen bij hun (uitstroom)niveau.
Gewenste situatie (doel)	<ul style="list-style-type: none"> • De leerlingen van groep 4 t/m 7 laten allemaal een stijgende lijn in hun vaardigheidsgroei zien (Cito) die minimaal op of boven het landelijk gemiddelde ligt. Zodat zij op weg gaan naar het referentieniveau dat passend is bij hun uitstroomprofiel.
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> • inzet van sterke leerkrachten, didactisch én pedagogisch • beredeneerd, uitdagend (prikkelend) en kwalitatief goed aanbod • hoge verwachtingen van kinderen hebben en hen hier in meenemen en uitdagen
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuw team zal direct moet inzetten op het pedagogisch klimaat én goed didactisch handelen. Wees hier alert op ivm 'oude' cultuur die minder gericht is op leren en kwalitatief goed onderwijs.
Betrokkenen (wie)	team en ib
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	IB, directie
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • vaardigheidsgroei minimaal op gemiddeld niveau • opbrengsten zijn omhoog gegaan
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	februari en juli '23

Uitwerking GD4: De school is een Professionele Leer Gemeenschap waarbij er samen gewerkt wordt vanuit openheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid en verantwoording.	
Hoofdstuk / paragraaf	Professionele cultuur
Huidige situatie + aanleiding	Er is een leerteam binnen de PLG aanwezig, bestaande uit het gehele team. Deze komt 3x per maand bij elkaar. Iedere bijeenkomst wordt er een ander onderdeel van de organisatie behandeld, PLG (inhoudelijke ontwikkeling), praktisch/organisatorisch en organisatie ontwikkeling. De wijze waarop dit door de nieuwe directie en team wordt ingericht moet nog besproken worden.
Gewenste situatie (doel)	<ul style="list-style-type: none"> • De school een een professionele leergemeenschap waarbij er samen gewerkt wordt vanuit openheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid en verantwoording.
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> • inrichten leerteams op verschillende onderwerpen
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • overleg- en vergaderstructuur wordt aangepast
Betrokkenen (wie)	team
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	directie
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • functionerende leerteams
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	december '22 en juli '23

Uitwerking GD5: Veiligheid (VS1). De school zorgt voor een veilige omgeving voor de leerlingen.	
Hoofdstuk / paragraaf	Veiligheid
Huidige situatie + aanleiding	Door de inzet van sterke leerkrachten, de Kanjertraining en duidelijke structuur in regels, afspraken en verwachtingen heeft de school in 21-22 een 'draai' kunnen geven aan het pedagogisch klimaat en een veilige leeromgeving. Dit blijft wel aandacht verdienen, het team en directie moeten alert blijven op behouden van dit klimaat.
Gewenste situatie (doel)	<ul style="list-style-type: none"> • Een veilige omgeving waarin kinderen optimaal tot leren kunnen komen
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> • Sterke leerkrachten die extra aandacht hebben voor het pedagogisch klimaat • inzetten Kanjertraining • nieuw team + directie zullen elkaar ook hierin moeten leren kennen. En met elkaar (nieuwe) afspraken moeten maken mbt de werkwijze etc.
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • consequent inzetten en toepassen van de regels en afspraken vanuit de Kanjertraining (gehele schooldag). • gedeelde verantwoordelijkheid, iedere medewerker is mede verantwoordelijk voor de veiligheid binnen de school.
Consequenties scholing	<ul style="list-style-type: none"> • volgen Kanjertraining door leerkrachten die die nog niet gevolgd hebben. Wenselijk om leerkrachten zsm hierin te scholen.
Betrokkenen (wie)	team
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	directie, IB
Omschrijving kosten	zie scholing
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderen die zich veilig en vrij voelen en zichzelf kunnen zijn. Hierdoor zijn er minder conflicten, is er minder gedoe en gaan kinderen weer graag naar school (meetbaar vanuit gesprekken met ouders)
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	maart '23

Uitwerking GD6: Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3). De school evalueert en analyseert systematisch of zij de doelen realiseert en verantwoordt zich daarover. Ze stelt, wanneer nodig, het schoolbeleid bij en betreft interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.	
Hoofdstuk / paragraaf	Verantwoording en dialoog
Huidige situatie + aanleiding	In het schooljaar 21-22 is er gewerkt met een kernteam. Dit kernteam (onderwijskwaliteit Allure, IB en directie) kwam gemiddeld 1x per maand (digitaal) bij elkaar. Hierdoor was er systematisch overleg, legde de school verantwoording af en nam de school de collega's van onderwijskwaliteit mee in de ontwikkelingen en vraagstukken. Advies is om dit voort te zetten.
Gewenste situatie (doel)	<ul style="list-style-type: none"> • Systematisch evalueren van de ondernomen acties en het afleggen van verantwoording hierover
Activiteiten (hoe)	<ul style="list-style-type: none"> • Voortzetten overleg met kernteam, gem. 1x per maand (medewerkers onderwijskwaliteit Allure, IB en directie) • MR wordt meegenomen in vraagstukken de ontwikkelingen • inzet HGW en OGW cyclus
Consequenties organisatie	<ul style="list-style-type: none"> • frequenter verantwoording afleggen, met name richting kernteam
Betrokkenen (wie)	directie, ib en kernteam
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	directie
Meetbaar resultaat	<ul style="list-style-type: none"> • geplande bijeenkomsten kernteam en MR, hierdoor meer zichtbaarheid bij deze organen • notulen bijeenkomsten
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	januari en juli '23

Te volgen scholing				
Omschrijving	Wie	Wanneer	Aanbieder	Kosten
Kanjertraining	teamleden die nog geen Kanjertraining hebben gevolgd	zsm	Kanjertraining	€ 750,- pp

Overige zaken	
MR	<ul style="list-style-type: none">• Frans zal per 1-10-22 de MR verlaten ivm pensioen → aanvullen met nieuwe medewerker. Nagaan of Leonie nog in MR blijft.
Overig	<ul style="list-style-type: none">• gym door vakdocent moet nog ingevuld worden. Aangevraagd bij sportservice.