Jaarplan

2023-2024

Samenwerkingsschool
De Regenboog

Samengesteld door: Maarten van den Akerboom
Datum: 23-08-2023

Aanleiding

Daar waar we voorheen werkten met verschillende plan-documenten (jaarplan, NPO-plan, zicht op kwaliteit, verbeterplan, ontwikkelplan) werken we toe naar één plan, waarin de verschillende thema's gebundeld zijn. Je krijgt dan niet een 'plan' maar een 'werkdocument'. De bedoeling is dat dit meer overzicht geeft. Het jaarplan komt voort uit het Schoolplan 2023-2027.

Doel van dit jaarplan

Doel van het jaarplan 2023-2024 is in de school werken vanuit één planningsdocument, waarin we ook periodiek de tussentijdse voortgang van de realisatie vastleggen.

1. Terugblik (reflectiebril)

1.1 Jaarplan + NPO-plan

De evaluatie van het jaarplan 2022-2023 is hier terug te lezen. Het NPO-plan is hier terug te vinden.

Onze kernwaarden en ambities spreken uit de doelstellingen en evaluatie. Ons team wil eigenaarschap bij leerkrachten en leerlingen en samenwerken waar dat mogelijk is. Het onderwijs moet van hoge kwaliteit zijn en boeiend voor de leerlingen. Hierdoor krijgen de genoemde punten een logische vervolgstap, wat terug te lezen is in de reflectie. De verdere teamontwikkeling, het stimuleren van eigenaarschap en een goede taakaanpak bij leerlingen en het vasthouden en/of verbeteren van de kwaliteit van onderwijs krijgen in dit jaarplan een vervolg.

Waar iets niet gelukt is, kwam dit voornamelijk door gebrek aan tijd of gebrek aan personeel. Om die reden wordt door directie, IB en coördinatoren nagedacht over efficiënt omgaan met de tijd en borging van (schoolbrede) afspraken.

1.2 Zicht op Kwaliteit

Zicht op Kwaliteit 2022-2023 is hier terug te vinden.

De belangrijkste actiepunten uit het afgelopen jaar waren:

1. Het overleg kan nog meer gericht worden op onderwijsinhoud en didactisch handelen. De samenwerking met nieuwe collega's kan verbeterd worden door elkaars onderlinge drijfveren te kennen.
2. De ondersteuning buiten de klas kan niet optimaal worden vormgegeven. Dit moet anders.
3. De principes van de Vreedzame school zichtbaarder maken in ons handelen.
4. Differentiatie op verschillende niveaus kan nog verbeterd worden. Dit lukt niet altijd door de combinatiegroepen.
5. Gezamenlijke doelen moeten wij zichtbaar maken.

Deze actiepunten sluiten aan bij onze kernwaarden en ambities. Punt 1, 4 en 5 krijgen een vervolg in ons schoolplan en jaarplan 2023-2024. Punt 2 en 3 vragen een praktische uitwerking die is meegenomen bij de voorbereiding en start van schooljaar 2023-2024.

In het vorige jaarplan werd betreffende de eindtoets het volgende geschreven: "*Komend schooljaar* maken 9 leerlingen de eindtoets, aan de hand van de voorlopige adviezen verwachten wij een lager gemiddelde dan afgelopen schooljaar. In groep 7/8 wordt vroeg gestart met automatiseren voor verschillende vakken en aan het begin van het schooljaar start huiswerk voor zinsontleding/taal. Deze acties vinden plaats om de leerlingen een betere basis te bieden voor de vakken rekenen, technisch lezen, taal en spelling.*"
**=schooljaar 2022-2023*
Deze voorspelling is uitgekomen, maar op een lager niveau dan verwacht. De schoolscore was 531,0, onder het landelijk gemiddelde van 534,9. Door wisseling van de leerkrachten stond de doorgaande lijn en onderwijskwaliteit onder druk. Dit schooljaar is één leerkracht het hele schooljaar in groep ⅞. De groep 8 van dit schooljaar bestaat uit 3 leerlingen. De leerkracht zal inzetten op een goede basis voor de vakken rekenen, lezen, taal en spelling. Er is extra ondersteuning en input voor een positieve beïnvloeding van de resultaten op de doorstroomtoets.

1.3 Personeel, huisvesting, financiën
Afgelopen schooljaar zijn wij gestart met 1 leerkracht van het schooljaar ervoor. Door zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof waren 3 vaste medewerkers tijdelijk afwezig. Twee daarvan startten in de 6e week van het schooljaar. 1 daarvan nam in januari 2023 ontslag. De gaten die vielen door afwezigheid van vaste medewerkers werden opgevuld door tijdelijke werknemers en studenten. Komend schooljaar start met vertrouwde leerkrachten en een tijdelijke inval in groep ½ i.v.m. re-integratie van de huidige leerkracht. Er zal werving plaatsvinden voor een leerkracht groep ⅞.
Er is één teamscholing gevolgd: Leren Denken en Leren. De teamscholing Leren Denken en Leren wordt dit schooljaar voortgezet.

Met collega's is aan het begin van het schooljaar een startgesprek gevoerd. In het schooljaar 2022-2023 is door wisselingen in het team en ad hoc situaties de gesprekkencyclus niet volledig doorlopen. Daarom zijn voor schooljaar 2023-2024 alle observaties en gespreksmomenten opgenomen in de jaarplanning. Dit sluit aan bij de ambitie "*Kinderen en leerkrachten zijn bewust van hun eigen kwaliteiten en leerproces en kunnen zelf aangeven waar zij hulp nodig hebben en kunnen bieden.*"

Op het gebied van huisvesting is er klein onderhoud aan het pand geweest. Kerstvakantie van 2023 wordt het meubilair in de school grotendeels vervangen. Vanuit het onderhoudsplan staat het schilderen van kozijnen op de planning. Hiervoor zijn al verschillende ruiten en kozijnen vervangen in verband met schade.

Door veel en langere inval door zzp-ers en gedetacheerden, verwachten we net goed uit te komen of een negatief resultaat. Door een verplichte cursus op financieel gebied in het afgelopen schooljaar en dit schooljaar, verwacht de locatieleider realistisch te kunnen begroten. Een volgende stap is bijsturen aan de hand van realisatie.

1.4 Passend onderwijs

Vanuit het SOP/zorgplan zijn er geen wijzigingen die meegenomen moeten worden. Dit schooljaar komen er meer kinderen met TOS op school. Om die reden is een teamtraining en ondersteuning op dit gebied aangevraagd. Eén van de leerkrachten werkt als leerkrachtondersteuner op een cluster 2 school, zij zal ook een teambijeenkomst vormgeven rondom begeleiding van TOS-leerlingen.

1.5 Overige ontwikkelingen

De school probeert met verschillende interventies de ouderbetrokkenheid te vergroten en meer zichtbaar te zijn in de omgeving. Dit om leerlingengroei te stimuleren.

2. Huidige situatie (realiteitsbril)

Uit de bovenstaande reflectie is de volgende samenhangende conclusie te trekken: Op de Regenboog zit een ambitieus team dat veel wil oppakken. Om dit voor elkaar te krijgen is het belangrijk om keuzes te maken, een duidelijke planning aan te houden en handige organisatorische acties uit te voeren. Beperkte tijd en moeite met het vinden van inval/personeel is een gegeven, wij kunnen alleen de manier veranderen hoe wij hiermee omgaan.
Door realistische doelen en ambities te stellen, is de kans op succes groter.
Hier hebben wij al rekening mee gehouden in ons schoolplan. Onze school heeft 4 ambities voor de periode 2023-2027 en deze zijn haalbaar, realistisch en passend bij de school.
Onze kernwaarden en ambities geven richting in het opstellen van het jaarplan en onze doelen.
Bij de start van de schoolplanperiode en het opstellen van dit jaarplan leggen we de focus op ontwikkeling van het schoolteam. De schoolleider kan door hun hart en handen invloed uitoefenen op het onderwijs en zo het verschil voor de kinderen maken.

3. Doelstellingen voor schooljaar 2023-2024 (tevredenheidsbril)

Op basis van bovenstaande conclusies zijn in onderstaand schema een aantal doelstellingen geformuleerd die aansluiten bij het schoolplan.

Per doelstelling zijn de volgende punten aangegeven:

1. Beschrijving van de doelstelling.
2. Hoe de doelstelling gerelateerd is aan het schoolplan.
3. Wat het realiseren van de doelstelling oplevert in brede zin.
4. Wat de meetbare criteria zijn om te bepalen of de doelstelling is gehaald /normstelling (wanneer zijn wij tevreden?).
5. Wat nodig is om de doelstelling te realiseren (Bijvoorbeeld: financiële middelen, inzet medewerkers, opleiding).
6. Wie nodig is/zijn om de doelstelling te realiseren.

beschrijving doelstelling	vanuit welke ambitie?	wat levert realisatie op?	wanneer zijn we tevreden? (normstelling)	welke middelen zijn nodig voor realisatie?	wie zijn nodig voor realisatie?
1.Er is een goede, inhoudelijke samenwerking in het schoolteam	1	Een fijne samenwerking en sfeer in de school, wat het leerproces en de schoolontwikkeling ten goede komt.	Leerkrachten kennen elkaars drijfveren en drijfveren van het team. Directie en IB zijn op de hoogte van ondersteuningsbehoeften van teamleden en kunnen een (in)directe bijdrage aan hun ontwikkeling leveren. De gesprekkencyclus is doorlopen.	-Profile Dynamics (bovenschools budget) -Gesprekkencyclus -Observaties, Collegiale consultatie -Audit -Opleiding Schoolleider Vakbekwaam (begroot)	Team Profile Dynamics Auditcommissie Penta Nova
Reflectie januari: april: einde schooljaar:					
2.Leerlingen krijgen begeleiding en aanbod wat aansluit bij hun onderwijsbehoeften	1 en 4	Alle leerlingen krijgen begeleiding en aanbod wat bij ze past. Motivatie en leerprestaties gaan omhoog.	Begeleiding vindt structureel plaats, liefst wekelijks. Extra ondersteuning aan de onderkant vindt in de klas plaats en aan de bovenkant deels buiten de klas. Executieve functies van de groep zijn zichtbaar verbeterd. Leerkrachten kunnen leerlingen met TOS beter begeleiden. Resultaten van leerlingen gaan omhoog.	-Kwaliteitskaarten -Leren denken en leren (begroot) -Denkwerk -Voorlichting en begeleiding TOS	Aumac Auris Team Coördinatoren, IB
Reflectie januari:					

april: einde schooljaar:					
3.Leerlingen hebben oog voor elkaar en voor hun (school)omgeving	2	Leerlingen hebben het fijn met elkaar en de omgeving. De omgeving is netjes en overzichtelijk. Materialen zijn beschikbaar voor iedereen. Leerlingen gaan met respect om met ouderen en verstandelijk gehandicapten.	De school en het schoolplein zijn opgeruimd. Materialen gaan langer mee, minder materialen zijn zoek. Er hangt een goede werk- en sociale sfeer in de groepen. Leerlingen hebben een activiteit gehad met verstandelijk gehandicapten en ouderen.	-Vreedzame School -Leren denken en leren - Nieuw meubilair (investering begroot)	Team Leerlingenraad Vitaal Dorp Everdingen Eromesmarko
Reflectie januari: april: einde schooljaar:					
4.De kwaliteit van onderwijs is goed door borging van afspraken en beleid	1 en 4	Doordat afspraken en werkwijzen helder (omschreven) zijn, kan de tijd optimaal benut worden aan het lesgeven/de momenten met leerlingen.	Afspraken en werkwijzen zijn terug te vinden in kwaliteitskaarten of andere werkdocumenten. Alle leerkrachten zijn op de hoogte van afspraken/werkwijzen. Leertijd wordt effectief benut. Leerresultaten gaan omhoog. De Audit geeft input voor schoolontwikkeling.	-Kwaliteitskaarten -Groepsplanloos werken -Inhoudelijke vergaderingen -Audit -Implementatie nieuwe methode(s)	Team Auditcommissie Malmberg
Reflectie januari: april: einde schooljaar:					
5.Ouders worden actief betrokken bij school. De	3	Een zichtbare school bij ouders en omgeving. Ouders zijn op de	Verschillende ouders zijn vaker op school met activiteiten.	-Website -Nieuwsbrief, groepsinfo	Ouders Team

school communiceert actief naar ouders en andere belangstellenden		hoogte van schoolontwikkelingen en actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren) op school.	Ouders krijgen via meerdere kanalen informatie. Ouders en omgeving zijn op de hoogte van schoolontwikkelingen. Nieuwe leerlingen weten de school te vinden.	-Rapport (begroot voor 2024)	
Reflectie januari: april: einde schooljaar:					