



Geïnspireerd, Kindgericht, Samen

Schoolplan 2019-2023 Groen van Prinstererschool

De Groen van Prinstererschool is een school van Stichting Prohles, Katwijk aan zee



Inhoudsopgave

1. Inleiding en toelichting.....	4
2. Visie en missie.....	5
2.1 Missie en visie van de stichting Prohles	5
2.1.1. Missie: Waar Prohles voor staat	5
2.1.2. Visie: Waar Prohles voor gaat	5
2.2. Missie en visie van de Groen van Prinstererschool	5
2.2.1. Missie: Waar Groen van Prinstererschool voor staat	6
2.2.2. Visie: Waar Groen van Prinstererschool voor gaat.....	6
3. Onderwijskundig beleid.....	8
3.1. De leidende principes van ons onderwijskundige beleid	8
3.2. Onderwijskundig beleid	8
3.3. Onze leerlingenpopulatie	9
3.3.1. De consequenties van de leerlingpopulatie voor ons onderwijs.....	9
3.4. Het Schoolondersteuningsprofiel	9
4. Personeelsbeleid	11
4.1 De leidende principes van ons personeelsbeleid	11
4.2. Professionalisering.....	11
4.3. Taakbeleid.....	12
5. Kwaliteitsbeleid	13
5.1 De leidende principes van ons kwaliteitsbeleid	13
5.2. Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs	13
5.3. Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs	13
6. Analyse en ambitie.....	14
6.1. Analyse van de kwaliteitscyclus.....	14
6.1.1. Analyse vanuit de opbrengsten.....	14

6.1.2. Analyse vanuit de gesprekscyclus	15
6.1.3. Analyse vanuit de tevredenheidspeiling	16
6.1.4. Analyse vanuit de Schoolzelfevaluatie	16
6.1.5. Analyse vanuit de ambitiegesprekken	17
6.1.6. Analyse vanuit inspectiebezoek	17
6.2. Van analyse naar ambitie	17
<i>Schooljaarplan 2019 – 2020.....</i>	<i>18</i>
<i>Schooljaarplan 2020 – 2021.....</i>	<i>19</i>
<i>Schooljaarplan 2022 – 2023.....</i>	<i>21</i>

1. Inleiding en toelichting

Het schoolplan van de Groen van Prinstererschool is geënt is op het Koersdocument van Stichting Prohles. De stichting richt zich op onderwijskwaliteit, ontwikkeling, het netwerk en de identiteit. Op de Groen van Prinstererschool willen we daar – binnen de eigenheid van onze school – concreet vorm aan geven. Dit schoolplan beschrijft onze visie en missie, onze populatie, ons onderwijskundig-, personeels en kwaliteitsbeleid en de ambities die we hebben.

In de afgelopen periode heeft de Groen van Prinstererschool veel wisselingen in het team en de schoolleiding gekend. Ook in de leerlingenpopulatie zien we een verschuiving. Het gevolg hiervan is geweest dat zekerheden en routines uit het verleden vervaagden. In het cursusjaar 2018-2019 heeft, onder leiding van de interim directie, de nadruk dan ook gelegen op het opnieuw vaststellen van afspraken en routines met als resultaat een doorgaande-lijnen-document (met daarbij een soortgelijk kleuterdocument) en een zorgdocument. Een analyse van de opbrengsten, observaties en teamgesprekken leidden tot de volgende de thema's voor de toekomst met bijbehorende doelen:

1. *Rust: Op de GvP wordt een rustige, duidelijke en gestructureerde leeromgeving geboden*
2. *Betrokkenheid: Op de GvP voelen leerlingen, leerkrachte en ouders zich betrokken op de leerlingen, hun ontwikkeling en leerproces en de dagelijkse gang van zaken. De school, dat zijn we samen!*
3. *Veiligheid: Op de GvP voelen leerlingen, leerkrachten en ouders zich veilig om zichzelf te zijn en tot bloei te komen*

Dit krijgt zijn uitwerking in dit schoolplan en de daaruit volgende jaarplannen. Wij starten daarom in 2019/2020 met de leergang 'de lerende leerling', waarin de 3 thema's samenkomen. We hebben richtingevende uitspraken gedaan voor de komende vier jaar (zie jaarplannen). Het doel aan het einde van de periode 2019-2023 is dat de Groen van Prinstererschool de hierboven beschreven leeromgeving biedt, met als doel dat ook de leerprestaties van onze leerlingen worden verhoogd. Dit in de wetenschap dat in februari 2020 de Groen een nieuwe directeur krijgt. Vanaf 2021 voorzien wij een update van de plannen zoals genoemd in betreffend hoofdstuk.

In hoofdstuk 2 wordt de visie en missie van de stichting en de school beschreven. In hoofdstuk 3 wordt het onderwijskundige beleid beschreven vanuit onze populatiekenmerken. In hoofdstuk 4 wordt het personeelsbeleid beschreven. In hoofdstuk 5 en 6 komen achtereenvolgens het kwaliteitsbeleid en de opbrengsten aan de orde. Dit schoolplan sluit af met de jaarplannen.

Kees Bruggeman	Directeur a.i. Groen van Prinstererschool
Jolanda Roelfsema	Directeur i.o. Groen van Prinstererschool

2. Visie en missie

In dit hoofdstuk worden allereerst de belangrijkste elementen uit het koersdocument van Prohles weergegeven die van belang zijn voor onze school. Daarna wordt de vertaalslag gemaakt naar de Groen van Prinstererschool.

2.1 Missie en visie van de stichting Prohles

2.1.1. Missie: Waar Prohles voor staat

Prohles is een nog jonge stichting voor Protestants-Christelijk en Hervormd basisonderwijs, gesitueerd in Katwijk. Prohles wil een stichting zijn waar bezielde professionals leerlingen uitdagen om zelfbewuste en eigentijdse burgers met compassie met de medemens te worden die deel uitmaken van een gemeenschap. Vanuit ons geloof in Jezus Christus als de zoon van God, hechten we waarde en belang aan een Christelijke leer- en leefomgeving, waarbinnen voor alle kinderen ruimte is om in balans met zichzelf en de ander te zijn. Onderstaande statements representeren onze missie voor de komende jaren.

- Wij hechten waarde en belang aan een Christelijke leer- en leefomgeving
- Wij zijn getuigen van ons Christelijk geloof
- Wij staan voor eenheid in verscheidenheid
- Wij staan open voor alle leerlingen en gedragen ons liefdevol naar hen
- Wij staan voor wederzijds respect en acceptatie in de ontmoeting met de ander
- Wij geven onze leerlingen en medewerkers graag het volle vertrouwen om hun talenten te exploreren
- Wij vragen van onze leerlingen en medewerkers verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en voor de wereld om hen heen
- Wij stimuleren bij onze leerlingen een nieuwsgierige houding naar elkaar en naar hun omgeving
- Wij zoeken naar mogelijkheden tot een prikkelende en uitdagende omgeving, ook/juist voor de wereld van morgen.

2.1.2. Visie: Waar Prohles voor gaat

Prohles richt zich de komende jaren op het realiseren van een kerncurriculum waarmee tijd en aandacht ontstaat voor het uitdagen van medewerkers en leerlingen om in dialoog en samenwerking talenten van henzelf en de ander te ontdekken en ontwikkelen

2.2. Missie en visie van de Groen van Prinstererschool

Binnen Prohles verwoorden de scholen hun eigenheid in het daarvoor geschreven identiteitsdocument. In die zin is er sprake van eenheid in verscheidenheid en heeft iedere school zijn eigen karakter en kenmerken. Hieronder staan de missie en visie van de Groen van Prinstererschool beschreven.

2.2.1. Missie: Waar Groen van Prinstererschool voor staat

Vanuit ons geloof in Jezus Christus als de Zoon van God hechten we waarde en belang aan een christelijke leer- en leefomgeving.

Vanuit het fundament van Gods Woord willen we samen met de kinderen in een veilige omgeving antwoorden zoeken op de belangrijke levensvragen.

Onze missie is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs.
Onze kernwoorden daarbij zijn **‘geïnspireerd’**, **‘kindgericht’** en **‘samen’**.

Deze kernwoorden worden door iedere medewerker binnen onze school ingevuld vanuit zijn eigen rol.

2.2.2. Visie: Waar Groen van Prinstererschool voor gaat

Wij vertalen onze missie als volgt. Hier gaan wij voor.

Geïnspireerd: Onze inspiratie putten wij allereerst uit de Bijbel. Maar we trekken het ook breder. Vanuit Gods Woord inspireert en motiveert de directie het team om het onderwijs dagelijks vorm te geven. De leerkrachten inspireren, stimuleren en motiveren op hun beurt de leerlingen om nieuwe dingen te leren, het onbekende te ontdekken, door te zetten als het lastig is, enzovoorts. De onderwijsassistenten, de vakleerkracht en iedereen die werkt in onze organisatie draagt daaraan vanuit zijn eigen rol zijn steentje aan bij. Daarmee inspireren we ook elkaar om het goede te doen voor onze leerlingen.

Kindgericht: Als onze activiteiten zijn gericht op de ontwikkeling en groei van onze leerlingen. Dat is wat we bedoelen met ‘kindgericht’. Primair ligt dit bij de leerkrachten, in het dagelijks handelen. Iedere medewerker draagt op zijn eigen manier bij aan dit doel. Telkens stellen we ons de vraag ‘is dit goed voor onze leerlingen, draagt het bij aan hun ontwikkeling in de brede zin van het woord?’.

Samen: ‘It takes a village to raise a child’ is een bekend gezegde. Leren doe je ook samen. Leren is meer dan lesgeven. Iedereen binnen onze school draagt op zijn eigen manier bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Ook als team leren we met en van elkaar.

In onze identiteitsbelofte komt het volgende naar voren:

We zijn een ‘open school’ voor leerlingen waarvan de ouders de grondslag respecteren en instemmen met de schoolregels, ook ten aanzien van de identiteit. Binnen alle methodes worden christelijke waarden en normen overgedragen in een sfeer waarin medeleven, verdraagzaamheid en rechtvaardigheid een belangrijke rol spelen. Verschillen mogen er zijn, maar dan wel in een respectvolle omgang.

De identiteit van de school heeft gestalte gekregen in enkele vormkenmerken:

- Bidden: we beginnen en eindigen de dag met gebed.
- Zingen: we leren wekelijks volgens een rooster wisselend een psalm (Berijming van 1773) of gezang (Bundel 1938) en zingen deze dagelijks. Daarnaast is er ruimte voor andere geestelijke liederen die passend zijn bij de identiteitsbelofte.
- Vertellen: we vertellen bijna dagelijks (of maken een verwerking van een vertelling) volgens een vast rooster uit zowel het Oude als het Nieuwe Testament en uit de kerkgeschiedenis en uit de zendingsverhalen.
- Lezen: we lezen met de leerlingen uit de bovenbouw uit de Bijbel. Als we uit de Bijbel lezen tijdens activiteiten met het team, de leerlingen en de ouders, gebruiken we de Herziene Statenvertaling.
- Spreken: we spreken met onze leerlingen over wat dit alles betekent voor hun/ons dagelijks leven en voor de keuzes die zij/wij maken en geven lessen over taalgebruik dat passend is op een school als de onze (Stichting Klasse taal).
- Vieren: we vieren ons geloof in bijeenkomsten in de hal van de school waarin we als team en leerlingen samenkomen om ons geloof te beleven en te belijden en samen met de ouders tijdens de jaarlijkse kerst- of paasviering in de kerk. Daarnaast is er een jaarlijkse kerk- en schooldienst.

3. Onderwijskundig beleid

3.1. De leidende principes van ons onderwijskundige beleid

De Groen van Prinstererschool staat voor goed onderwijs, waarbij christelijke waarden en normen worden uitgedragen. De school vervult een belangrijke rol in haar maatschappelijke omgeving en kiest bewust om in die omgeving antwoorden te geven op nieuwe ontwikkelingen. De school heeft een centrale rol in de samenleving.

Een overheid die sterk de nadruk legt op verbeteren van opbrengsten en verantwoording, activeert de school om opnieuw naar de eigen overtuigingen te kijken: Doen wij de goede dingen en doen we die goed? Het doet ons bewust stilstaan bij de vraag wat wij verstaan onder kwalitatief goed onderwijs en hoe wij resultaten definiëren. Wij zien deze meer opbrengst- en handelingsgerichte benadering als een kans om bewuster aan te sluiten bij behoeften en talenten van onze leerlingen. Daarmee streven wij naar een optimale balans tussen 'leren en ontwikkelen'. Samenvattend kunnen we stellen dat we met onze school, binnen onze stichting, goed op weg zijn, maar dat de zoektocht door moet gaan om de organisatie zo goed mogelijk te laten functioneren in de toekomst. Het koersdocument en dit schoolplan getuigen van deze inzet.

3.2. Onderwijskundig beleid

De Groen van Prinstererschool werkt volgens de principes van het leerstofjaarklassensysteem en het directe instructiemodel. Hierbinnen werken we handelings- en opbrengstgericht. De cyclus van het handelingsgericht werken doorlopen we vier maal per jaar, de opbrengstgerichte cyclus doorlopen we twee maal per jaar. In beginsel krijgen alle leerlingen dezelfde lesstof aangeboden en streven we dezelfde doelen na. Wel maken we onderscheid tussen wat de leerlingen nodig hebben om daar te komen en stemmen we af op de verschillende onderwijsbehoeften door te werken met drie instructie-/verwerkingsniveaus (basis, meer en weer). Indien nodig werkt een leerling op een eigen leerlijn (omschreven in een onderwijsperspectief). De werkwijze staat uitgebreid beschreven in bijlage 2, het zorgdocument. Hieruit volgen beredeneerde keuzes in de aanschaf van onze methodes en leermiddelen, de inzet van het personeel en professionalisering.

3.3. Onze leerlingpopulatie

De Groen van Prinstererschool is een open Protestants-Christelijke basisschool op de rand van de wijk “Witte hek” van Katwijk aan Zee. Ongeveer 25% van onze leerlingen komt uit deze wijk. De wijk kenmerkt zich door veel sociale woningbouw en er is sprake van vergrijzing in de wijk. Daarnaast komt ongeveer 70% van onze leerlingen vanuit de andere wijken binnen Katwijk naar onze school. In de nabijheid van de school zijn de afgelopen jaren veel koopwoningen gebouwd. Enkele leerlingen (ongeveer 3%) komt van buiten de gemeente Katwijk.

Het leerlingenaantal van de school ligt rond de 250-260 leerlingen, komen uit ongeveer 165 gezinnen. De prognoses van Duo geven aan dat dit aantal zal afnemen tot 220, de inschrijvingen tot nu toe laten een iets positiever beeld zien. De leerlingenpopulatie kenmerkt zich als overwegend blank, met een diversiteit aan achtergrond en opleidingsniveau van de ouders. De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of lager. Een groot deel van de ouders is lid van een kerkgemeenschap. Circa 10% van onze leerlingen komt uit gebroken en/of samengestelde gezinnen. Het Jeugd- en Gezinsteam is min of meer structureel betrokken bij 5-10% van de leerlingen.

3.3.1. De consequenties van de leerlingpopulatie voor ons onderwijs

Voor het onderwijs betekent het bovenstaande dat de onderlinge (sociale) verschillen tussen de kinderen zichtbaar zijn. Dit zien we ook terug in de opbrengsten. In veel groepen is sprake van een ‘polarisatie’, waarbij zowel een relatief grote laag-scorende en hoog-scorende groep zichtbaar zijn in combinatie met een relatief kleine gemiddeld-scorende groep. Een klein deel van de kinderen binnen de school is die bewuste taalstimulering nodig heeft. Onze populatie vraagt om methoden met een duidelijke structuur, enkelvoudige oplossingsstrategieën en extra tijd voor automatisering. Nog niet alle methoden voldoen aan deze voorwaarde. De school oriënteert zich op de aanschaf van de nieuwe taalmethode ‘Staal’, omdat deze goed aansluit bij de bovengenoemde onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Zelf brengen we dan aanpassingen die nodig zijn voor ‘sterke leerlingen’ aan, door te werken met Levelspel en Levelwerk. De ambitie voor de komende jaren is dat deze leerlingen ook uitstromen op het streefniveau van de referentiedoelen (1S/2F). Daarnaast oriënteren we ons op mogelijkheden voor digitalisering van ons onderwijs. Binnen de leergang ‘de lerende leerling’ stellen we onszelf de vraag wat we kinderen willen leren en hoe we dat willen doen. Daarbij aansluitend willen we vervolgens passende devices zoeken en passende digitale leermiddelen.

3.4. Het Schoolondersteuningsprofiel

Het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Duin- en Bollenstreek heeft de basisondersteuning omschreven. In ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) wordt globaal uitgewerkt welke mogelijkheden wij hebben om dit vorm te geven. Meer nauwkeurig wordt dit in het zorgdocument uitgewerkt. In het team is de volgende deskundigheid aanwezig:

Intern begeleider (master), tevens aandacht functionaris, dyslexiespecialist en specialist TOS

Onderwijsassistenten (MBO)

Logopedist (HBO)

R.T. (post-HBO)

Vakleerkracht LO

Intern geven wij praktische invulling aan passend onderwijs met ons zorgteam, bestaande uit de ib'ers, rt'er en onderwijsassistenten. Binnen het leerstofjaarklassensysteem is aandacht voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften. De kracht van de school ligt in het bieden van ondersteuning op ondersteuningsniveau 3 en aan leerlingen die meer uitdaging nodig hebben (Levelwerkers). Het ontwikkelpunt ligt de komende jaren in het versterken basisondersteuning en de leerlingbetrokkenheid zoals hierboven beschreven. In de keten werken wij nauw samen met de onderwijsondersteuners en onderwijsspecialisten van het samenwerkingsverband. Binnen de school zijn een logopedist en een kinderoefentherapeut voor prikkelverwerking en motoriek werkzaam. Verder huisvesten wij de meer- en hoogbegaafdengroep van de gemeente Katwijk en een peuterspeelzaal.

Het schoolgebouw van de Groen van Prinsterer heeft de volgende mogelijkheden:

- Er zijn diverse ruimtes voor het werk van IB, leerling begeleiding en directie;
- Er zijn ruimtes met specifieke functies voor bewegen voor kleuters;
- Er zijn werkplekken voor leerlingen beschikbaar op de gang;
- Er is een computerlokaal

4. Personeelsbeleid

4.1 De leidende principes van ons personeelsbeleid

Goed personeel is de basis voor goed onderwijs. De teamleden bepalen in hoge mate de kwaliteit van het primaire proces. Dat vergt zorg voor en investering in een hoogwaardig personeelsbeleid. Het bestuur houdt zich aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het primair onderwijs.

Prohles heeft haar personeelsbeleid vastgelegd in het Integraal Personeelsbeleidsplan (IPB). Dit plan wordt regelmatig bijgesteld. Prohles volgt de actualiteit van het personeelsbeleid en doet regelmatig voorstellen aan de directies en de GMR met als doel het IPB-plan actueel te houden. In het IPB zijn o.a. opgenomen de doelen van het personeelsbeleid, sociale afspraken, begeleiding van personeel, de gesprekscyclus, deskundigheidsbevordering, mobiliteitsbevordering, taakbeleid en rechtspositioneel beleid. Voor al deze onderwerpen verwijzen we hier dan ook naar het IPB.

4.2. Professionalisering

Er vindt jaarlijks teamgerichte scholing plaats -gekoppeld aan de schoolontwikkeling- en individuele scholing. Deze laatste is veelal ook gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

Tijdens POP- en beoordelingsgesprekken is professionalisering en individuele scholing altijd een gespreksonderwerp. Er wordt dan besproken welke specifieke scholing en ondersteuning gewenst is. Tijdens de planperiode 2019 - 2020 richten we ons vooral op de drie hoofdthema's rust, betrokkenheid en veiligheid.

Naast cursussen vindt begeleiding/professionele ontwikkeling van de leerkrachten op groepsniveau plaats door de intern begeleiders en de directie. Zij zijn in staat om de voortgang van de leerlingen en de onderwijskundige kwaliteiten van de leerkrachten te monitoren en te coachen. De directie bezoekt de leerkrachten minimaal 3 keer per schooljaar in de klas. Voorafgaand aan een van de bezoeken wordt door de leerkracht een POP-formulier ingevuld, waarop is aangegeven wat sterke punten zijn en waar de ontwikkelpunten liggen. Het is nadrukkelijk de bedoeling om deze groepsbezoeken te koppelen aan de ontwikkeling van de competenties van de leerkrachten. De IB-er bezoekt de leerkrachten 4 keer per jaar, gekoppeld aan de groeps- en opbrengstgerichte besprekingen, waarbij o.a. gebruik gemaakt wordt van de COEL-observatielijst voor effectief leerkrachtgedrag vanuit de principes van het directe instructiemodel. Voor startende leerkrachten is een begeleidingsplan beschikbaar vanuit de stichting zoals dat is opgenomen in het IPB.

4.3. Taakbeleid

De Groen van Prinstererschool heeft haar taakbeleid vastgelegd in het werkverdelingsplan. Aan het eind van elk schooljaar vindt een evaluatie plaats en wordt een nieuwe taakverdeling vastgesteld. De werktijdfactor van een werknemer is daarbij bepalend voor het aantal uren waarvoor taken moeten worden vervuld. In het beheersen van de taakbelasting van het personeel ziet de directie toe op een zo evenredig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, de week en de dag en op een zo evenwichtig mogelijke taakbelasting van de individuele personeelsleden. We maken voor het taakbeleid gebruik van het programma 'Cupella'.

5. Kwaliteitsbeleid

5.1 De leidende principes van ons kwaliteitsbeleid

Onze school werkt continu aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. We doen dit planmatig en cyclisch. Dit schoolplan maakt onderdeel uit van die cyclus. Jaarlijks bekijken we welke verbeteringen zijn bereikt en welke vervolgstappen er nodig zijn. Deze cyclus wordt gestuurd door onderstaande kwaliteitsmetingen:

1. Twee keer per jaar analyseren de directie en Interne Begeleider de behaalde leerresultaten en bespreken deze met het team tijdens de opbrengstgerichte gesprekken (groepsniveau) en op een teamvergadering (schoolniveau). Bij de analyse leggen we de resultaten naast de inspectienormen/referentiedoelen en beoordelen we a.d.h.v. de vaardigheidsgroei het leerrendement dat wij bereiken met onze leerlingen (zie zorgplan).
2. De directeur houdt met elke leerkracht een gesprekscyclus, bestaande uit: doelstellingengesprek – functioneringsgesprek – beoordelingsgesprek. Bij de doelstellingen worden ook onderwijskundige c.q. vakinhoudelijke doelstellingen meegenomen. Tevens woont de directeur tijdens de gesprekkencyclus minimaal één keer een les bij.
3. Om de twee jaar nemen we tevredenheidspeilingen af onder ouders, personeel en bovenbouwleerlingen.
4. Twee keer per jaar maakt het MT een schoolzelfanalyse.
5. De directeur-bestuurder en de kwaliteitsmedewerker onderwijs van Prohles houden twee keer per jaar ambitiesgesprekken met het MT. Tijdens dat gesprek worden een aantal kwaliteitsindicatoren besproken. De schoolzelfanalyse wordt hierbij gebruikt.
6. Inspectiebezoek zien we dit als een waardevolle, objectieve aanvulling onze kwaliteitsmetingen.

5.2. Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs

Aan de hand van de uitkomsten van bovengenoemde metingen, wordt bepaald welke verbeteronderwerpen de aandacht behoeven. Meestentijds zullen dit geen heel nieuwe verbeteronderwerpen zijn, maar leiden tot een aanpassing van de al geplande verbeteronderwerpen binnen dit schoolplan. Dat past binnen het gedachtengoed van de lerende organisatie.

5.3. Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs

Alle verbeteringen leiden uiteindelijk tot een verandering in werkwijze, didactiek of leerstofaanbod. Deze veranderingen worden geborgd door (ver-)nieuwde afspraken vast te leggen in het kleuterdocument, het doorgaande lijnen document en het zorgdocument

6. Analyse en ambitie

6.1. Analyse van de kwaliteitscyclus

6.1.1. Analyse vanuit de opbrengsten

Met een gemiddelde score van 534,1 op de Cito Eind Toets scoren we onder het landelijk gemiddelde, maar boven de minimale inspectienorm. Wanneer we de score vergelijken met de norm voor scholen met 17% leerlingengewichten, scoren we daar boven. De score ligt onder vorig jaar (in 2018 536,2 bij een gemiddelde van 534,9). De score is representatief voor de groep. Hoewel we boven de inspectienorm scoren, en ook boven de vergelijkbare scholengroep, vragen de eindopbrengsten wel om een nadere analyse omdat niet alle leerlingen de beoogde referentiedoelendoelen behalen, zoals hieronder blijkt.

- Niveau 1F:
Een nadere analyse laat zien dat het minimale 1F niveau op het vakgebied lezen en taalverzorging door alle leerlingen wordt behaald, echter niet op het vakgebied rekenen: 6 leerlingen behalen het 1F-niveau niet.
- Niveau 2F:
Voor de vakgebieden lezen en taalverzorging behalen respectievelijk 75% en 64% het gewenste streefniveau 2F (dit is vergelijkbaar met het landelijke percentage). Ook nu valt rekenen op: slecht 10 leerlingen (36%) behaalt 1S, in vergelijking met 46% als landelijke percentage.
- Analyse per domein:
 - Binnen het domein lezen valt op dat het samenvatten laag scoort
 - Het domein taalverzorging scoort gemiddeld, waarbij grammatica iets lager en interpunctie iets hoger dan gemiddeld
 - Binnen het domein rekenen valt op dat getallen en verbanden lager scoren en meten/meetkunde hoger.

Een meer gedetailleerde analyse per vakgebied en groep is te vinden in de schoolzelfevaluatie E2018/2019.

De opbrengsten zijn besproken met het team. De belangrijkste conclusie was dat met name in de groepsanalyse heel zichtbaar wordt dat een stabiele doorgaande lijn ontbreekt. Groepen scoren door de jaren heen binnen een vak van heel hoog tot laag. Na een 'dip' wordt er keihard gewerkt om het niveau weer op te halen, wat dan in sommige gevallen ook lukt. Het lukt echter niet op schoolniveau een stabiele vaste doorgaande lijn te houden. Er is met elkaar gesproken over mogelijke oorzaken hiervan. Enkele oorzaken die genoemd zijn vanuit het team zijn:

- We hebben een moeilijke tijd achter de rug
- Er is veel sprake van wisselingen in het team geweest
- De toets condities zijn niet altijd optimaal, wat invloed kan hebben op de resultaten
- We zien een toename van 'moeilijke groepen', als er veel gedoe is in een klas zijn de opbrengsten ook minder hoog.

Met elkaar hebben we hier verder over doorgesproken. De eindconclusie die we trokken was 'de leercondities moeten verbeteren, dit is een niet-meetbare factor die een grote rol speelt op de meetbare toets gegevens'. Met deze conclusie is de basis voor het schooljaarplan 19/20 gelegd.

6.1.2. Analyse vanuit de gesprekscyclus

In november 2019 is de directeur a.i. gestart met het houden van functioneringsgesprekken. Door directiewisselingen in het verleden zijn deze gesprekken langere tijd niet gevoerd. Het is de bedoeling dat in de komende tijd (een nieuwe directeur start in februari 2020) deze cyclus weer wordt opgepakt. De nieuwe directeur zal deze cyclus starten met het houden van kennismakingsgesprekken om een breder beeld van de school te krijgen. Uit de gesprekken die de interim directeur met de collega's heeft gevoerd, komen de volgende aandachtspunten:

- Afspreken is aanspreken (het doorgaande lijnen staan afspraken, het is van belang dat we elkaar aanspreken op het houden van die afspraken)
- Aandacht voor het thema van het jaar (rust, veiligheid en betrokkenheid)
- Aandacht voor heldere communicatie onderling en naar ouders
- Heldere afspraken maken over het werkverdelingsplan waarin opgenomen afspraken over de inzet van de werkdruk gelden
- Update van de takenlijst

6.1.3. Analyse vanuit de tevredenheidspeiling

In maart 2019 is een oudertevredenheidspeiling uitgezet. Ongeveer één derde van de gezinnen heeft deze peiling ingevuld. Minder dan gehoopt, maar wel voldoende voor een representatief beeld. De onderwerpen zijn op een 5-puntsschaal gescoord. Daarbij wordt een 3 als voldoende gezien. Er komen een aantal positieve punten en ontwikkelpunten naar voren. De onderstaande punten worden de komende schoolplanperiode door de school als aandachtspunt meegenomen.

- Van de 12 thema's scoort de Groen op 11 thema's een (ruime) voldoende. Daar zijn we tevreden mee, zeker gezien de wisselingen in de personele bezetting en schoolleiding in de afgelopen jaren.
- Het thema kwaliteitszorg scoort gemiddeld een 2,88. Dit behoeft aandacht. We moeten concluderen dat er twee clusters van vragen zijn die een negatieve score opleveren. Dit kunnen we samenvatten als:
 - De school stelt zich onvoldoende op de hoogte van wat ouders vinden/willen;
 - De school informeert ouders onvoldoende over aan welke verbeteringen wordt gewerkt.
- In het komende schooljaar zullen we hier mee aan de slag gaan door middel van informatiebrieven over de vorderingen van ons jaarthema, een nauwere samenwerking met de moedergroep en eventueel het gebruik van de Parro-app.

6.1.4. Analyse vanuit de Schoolzelfevaluatie

In de schoolzelfevaluatie worden verbanden gelegd tussen de opbrengsten en de omstandigheden. De personele wijzigingen en de invloed die dit heeft, wordt hierin duidelijk zichtbaar: we missen een kapitein op ons schip. We hopen dat we de komende periode een nieuwe schoolleider hebben gevonden die onze school verder helpt naar rust, veiligheid en betrokkenheid. Een eerste belangrijke stap daartoe is gemaakt in de interim-periode: er is een doorgaande lijnen document, een kleuterdocument en een zorgplan. Samen met een transparante communicatie moet dit helpen de rust in de school te bewerken. De leergang 'de lerende leerling' is de volgende stap naar onze doelstelling van betrokkenheid. De ontwikkelpunten voor 2019-2020 staat in de schoolzelfevaluatie beschreven voor de gebieden personeel, schoolontwikkeling en professionele cultuur, ib-zaken en oudertevredenheid.

6.1.5. Analyse vanuit de ambitiegesprekken

Vanuit de ambitiegesprekken met de directeur-bestuurder en de kwaliteitsmedewerker van Prohles is vooral naar voren gekomen dat rust en stabiliteit van belang is voor het versterken van de onderwijskwaliteit op de Groen van Prinstererschool. De directeur-bestuurder is lid van de BenoemingsAdviesCommissie voor de nieuwe schoolleider en is daarbinnen betrokken bij het schrijven van het schoolleidersprofiel. Daarnaast is met de kwaliteitsmedewerker gesproken over de resultaten van de eindtoets en het formuleren van gerichte plannen voor het verbeteren van de tussenopbrengsten van met name groep 7 en 8.

6.1.6. Analyse vanuit inspectiebezoek

In de achterliggende periode is er geen inspectiebezoek geweest op de Groen. De inspectie heeft wel in het kader van nieuw toezicht stichting Prohles bezocht en enkele andere school van de stichting. Er is van dat bezoek voor de stichting een rapport gemaakt.

6.2. Van analyse naar ambitie

We kijken voortdurend naar ons onderwijs, waarbij we het goede willen behouden en willen uitbreiden. Vanuit een situatie van rust en stabiliteit, willen we verder werken aan de verbetering van ons onderwijs. Onze 'stip aan de horizon' is dat we de school zijn waarin leerlingen zich veilig voelen, waarin rust en duidelijkheid de basis zijn en waarbij leerlingen en ouders zich betrokken voelen bij de ontwikkeling. Dat is onze ambitie voor de komende vier jaar. En dat, zo verwachten we, zal zich uitbetalen in de opbrengsten en 'harde cijfers'.

Om daar te komen moeten meerdere stappen worden gezet, die worden uitgewerkt in jaarplannen voor de tussenliggende schooljaren. Het plan voor 2019-2020 is concreet uitgewerkt. De plannen voor 2020-2023 zijn meer globaal uitgewerkt en worden op grond van de kwaliteitscyclus jaarlijks concreet ingevuld in nauw overleg met ons team.

Schooljaarplan 2019 – 2020

Jaarthema 'rust, betrokkenheid en veiligheid'



Teamontwikkeling	Schoolontwikkeling
<u>Teamontwikkeling:</u> • Afspreken en aanspreken ➢ Uitvoeren wat staat in het kleuter-, doorgaande lijnen- en zorgdocument: gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele team -> evaluatievergadering op 6 juni 2020 ➢ Gesprekscyclus <u>Teamnascholing:</u> • <i>Training t.b.v. groepsproces eerste 6 schoolweken 19-20 o.l.v. Ernst van Grol (27 juni '19)</i> • Ontwikkeltraject 'de lerende leerling' o.l.v. Hanneke van der Geest – jaar 1 ○ 29 augustus '19 (middag) ○ 10 oktober '19 (ochtend) ○ 13 november '19 (middag) ○ 21 februari '20 (ochtend) ○ 9 april '20 (ochtend) ○ 2 stuurgroepbijeenkomsten nader te plannen • Behalen Kanjerlicentie voor leerkrachten: ○ A-licentie: ○ B-licentie: ○ C-licentie: • Behalen Taakspellicentie voor leerkrachten (groep 3 t/m 7): Elise, Joyce, Monique, Gertrude, Willeke • BHV voor team: mogelijkheden worden nog onderzocht <u>Persoonlijke professionaliseringstrajecten:</u> • Zij-instromers: Joyce Zwaan en Monique van Beelen • IB-opleiding: Martine van Duivenboden • Schoolleidersopleiding: Jolanda Roelfsema • Ad-PPKE: Hanna Bergman	<u>Borging volgende onderwerpen:</u> 1. Schoolzelfevaluatie op teamniveau a. Medio 19/20: 21 februari '20 (middag) b. Eind 19/20: 7 juli '20 (TV 12) 2. Kleuterdocument, doorgaande lijnendocument en zorgdocument (<i>Aanpassingen en aanvullingen worden in de loop van het jaar verzameld en verwerkt in de documenten, aan het einde van het schooljaar</i>) 3. Groepsplannen (zie borginsplan) 4. Taakspel (zie borgingsplan) 5. Levelwerk (zie borginsplan) <u>Ontwikkeling vanuit het jaarthema 'rust, betrokkenheid en veiligheid'</u> <u>Rust:</u> 1. Het creëren van een positief klassenklimaat tijdens de eerste 6 weken m.b.v. werkvormen uit de training van van Grol 2. Het creëren van een effectief leerklimaat m.b.v. Taakspel 3. Het creëren van een positieve groepsdynamiek in groep 7 en 8 o.l.v. Ernst van Grol <u>Betrokkenheid:</u> 1. Het vergroten van de leerlingbetrokkenheid d.m.v. het nascholingstraject o.l.v. Hanneke van der Geest 2. Chromebooks: oriëntatie op digitale leerontwikkeling die de betrokkenheid van leerlingen ondersteunt: visie op digitalisering, ontwerp voorstel -> commissie o.l.v. externe deskundige 3. Nieuwe geschiedenis methode die de betrokkenheid van leerlingen versterkt 4. Oriëntatie op nieuwe methode voor Engels <u>Veiligheid:</u> 1. Document "Veiligheidsplan" opstellen 2. Preventiemedewerker 3. Pestcoördinator (maandbijeenkomst, brievenbus, sportdag) 4. Aandachtsfunctionaris

Schooljaarplan 2020 – 2021

Jaarthema 'rust, betrokkenheid en veiligheid 2.0'



Teamontwikkeling	Schoolontwikkeling
<u>Teamontwikkeling:</u> • <u>Afspreken en aanspreken</u> ➢ Uitvoeren wat staat in het kleuter-, doorgaande lijnen- en zorgdocument: gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele team ➢ Teamvorming o.l.v. de nieuwe directeur ➢ Gesprekscyclus <u>Teamnascholing:</u> • Ontwikkeltraject 'de lerende leerling' o.l.v. Hanneke van der Geest – jaar 1/ 2 • Nascholing rondom thema 'digitale betrokkenheid – jaar 1 • Implementatietraining Geschiedenis (of zaakvakkenonderwijs) • Behalen Kanjerlicentie voor leerkrachten: • Behalen Taakspellicentie voor leerkrachten (groep 3 t/m 8): • BHV voor team <u>Persoonlijke professionaliseringstrajecten:</u> • Individuele scholing van teamleden zoals voortkomt uit de gesprekscyclus	<u>Borging volgende onderwerpen:</u> 1. Schoolzelfevaluatie op teamniveau 2. Groepsplannen (zie borginsplan) 3. Taakspel (zie borgingsplan) 4. Doelen en succescriteria (zie borgingsplan) <u>Ontwikkeling vanuit het jaarthema 'rust, betrokkenheid en veiligheid 2.0'</u> <u>Rust:</u> 1. Het creëren van een positief klassenklimaat tijdens de eerste 6 weken m.b.v. werkvormenboek uit de training van van Grol 2. Het creëren van een effectief leerklimaat m.b.v. Taakspel <u>Betrokkenheid:</u> 1. Het vergroten van de leerlingbetrokkenheid d.m.v. het 2e nascholingstraject o.l.v. Hanneke van der Geest 2. Chromebooks: oriëntatie op digitale leerontwikkeling die de betrokkenheid van leerlingen ondersteunt: visie op digitalisering, ontwerp voorstel -> commissie o.l.v. externe deskundige 3. Nieuwe geschiedismethode die de betrokkenheid van leerlingen versterkt 4. Oriëntatie op nieuwe methode voor Engels <u>Veiligheid:</u> 1. Opstellen veiligheidsplan

Schooljaarplan 2021 – 2022



Teamontwikkeling	Schoolontwikkeling
<u>Teamontwikkeling:</u> • <u>Afspreken en aanspreken</u> ➢ Uitvoeren wat staat in het kleuter-, doorgaande lijnen- en zorgdocument: gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele team ➢ Teamvorming o.l.v. de nieuwe directeur ➢ Gesprekscyclus <u>Teamnascholing:</u> • Ontwikkeltraject 'de lerende leerling' o.l.v. Hanneke van der Geest – jaar 2 • Nascholing rondom thema 'digitale betrokkenheid – jaar 1 • Implementatietraining Geschiedenis (of zaakvakkenonderwijs) • Behalen Kanjerlicentie voor leerkrachten: • Behalen Taakspellicentie voor leerkrachten (groep 3 t/m 8): • BHV voor team <u>Persoonlijke professionaliseringstrajecten:</u> • Individuele scholing van teamleden zoals voortkomt uit de gesprekscyclus	<u>Borging volgende onderwerpen:</u> 5. Schoolzelfevaluatie op teamniveau 6. Groepsplannen (zie borginsplan) 7. Taakspel (zie borgingsplan) 8. Doelen en succescriteria (zie borgingsplan) <u>Ontwikkeling vanuit het jaarthema 'rust, betrokkenheid en veiligheid 3.0'</u> <u>Rust:</u> 3. Het creëren van een positief klassenklimaat tijdens de eerste 6 weken m.b.v. werkvormenboek uit de training van van Grol 4. Het creëren van een effectief leerklimaat m.b.v. Taakspel <u>Betrokkenheid:</u> 5. Het vergroten van de leerlingbetrokkenheid d.m.v. het 2e nascholingstraject o.l.v. Hanneke van der Geest 6. Chromebooks: oriëntatie op digitale leerontwikkeling die de betrokkenheid van leerlingen ondersteunt: visie op digitalisering, ontwerp voorstel -> commissie o.l.v. externe deskundige 7. Nieuwe geschiedenismethode die de betrokkenheid van leerlingen versterkt 8. Oriëntatie op nieuwe methode voor Engels <u>Veiligheid:</u> 2. Opstellen veiligheidsplan

Schooljaarplan 2022 – 2023



Teamontwikkeling	Schoolontwikkeling
<u>Teamontwikkeling:</u> • <u>Afspreken en aanspreken</u> ➢ Uitvoeren wat staat in het kleuter-, doorgaande lijnen- en zorgdocument: gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele team ➢ Teamvorming o.l.v. de nieuwe directeur ➢ Gesprekscyclus <u>Teamnascholing:</u> • Ontwikkeltraject 'de lerende leerling' o.l.v. Hanneke van der Geest – jaar 2 • Nascholing rondom thema 'digitale betrokkenheid – jaar 1 • Implementatietraining Geschiedenis (of zaakvakkenonderwijs) • Behalen Kanjerlicentie voor leerkrachten: • Behalen Taakspellicentie voor leerkrachten (groep 3 t/m 8): • BHV voor team <u>Persoonlijke professionaliseringstrajecten:</u> • Individuele scholing van teamleden zoals voortkomt uit de gesprekscyclus	<u>Borging volgende onderwerpen:</u> 9. Schoolzelfevaluatie op teamniveau 10. Groepsplannen (zie borginsplan) 11. Taakspel (zie borgingsplan) 12. Doelen en succescriteria (zie borgingsplan) <u>Ontwikkeling vanuit het jaarthema 'rust, betrokkenheid en veiligheid 4.0'</u> <u>Rust:</u> 5. Het creëren van een positief klassenklimaat tijdens de eerste 6 weken m.b.v. werkvormenboek uit de training van van Grol 6. Het creëren van een effectief leerklimaat m.b.v. Taakspel <u>Betrokkenheid:</u> 9. Het vergroten van de leerlingbetrokkenheid d.m.v. het 2e nascholingstraject o.l.v. Hanneke van der Geest 10. Chromebooks: oriëntatie op digitale leerontwikkeling die de betrokkenheid van leerlingen ondersteunt: visie op digitalisering, ontwerp voorstel -> commissie o.l.v. externe deskundige 11. Nieuwe geschiedenismethode die de betrokkenheid van leerlingen versterkt 12. Oriëntatie op nieuwe methode voor Engels <u>Veiligheid:</u> 3. Opstellen veiligheidsplan