**SCHOOLPLAN 2022-2024**

**-Agnietenschool-**

***Versie 1.0 – 23-06-2022***

******

***Proces voortgang schoolplan***

***27 juni MR***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Instemming MR |  |  |
| Vastgesteld |  |

**ALGEMEEN**

**School**

Agnietenschool

Adres: Hoekwant 45

Tel: 0525-684400

Email: e.dekker@agnietenschool.nl

Website: www.agnietenschool.nl

Directeur: Erwin Dekker

**Stichting**

Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO Flevoland en Veluwe)

College van bestuur: Maaike Huisman & Marc Kammeraad

Adres: Meentweg 14
8224 BP Lelystad

Telefoon: 0320 225 040
Mail: secretariaat@skofv.nl

Website: [SKO – Ontwerpers van Onderwijs](https://ontwerpersvanonderwijs.nl/)

**Voorwoord**

Voor u ligt het schoolplan van de Agnietenschool. Onze school wil een inspirerende plek in de wijk zijn, broedplaats van talent waar kinderen gevormd en voorbereid worden op de toekomst! Hiermee willen we een plek van betekenis zijn voor kinderen en hun ouders en verbinding maken met de wereld om ons heen.

De Agnietenschool maakt onderdeel uit van Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO). De SKO telt 28 katholieke basisscholen, verspreid over Flevoland en de Veluwe. SKO-scholen hebben hun eigen onderwijskundige identiteit, maar werken allemaal aan het realiseren van ‘goed onderwijs’.

Dit schoolplan beschrijft waar wij als school voor staan en welke keuzes wij maken voor de nabije toekomst. Hoe richten wij ons onderwijs in, wat zijn speerpunten en welke doelen stellen we hierbij. Met dit plan willen we laten zien hoe we aan het werk zijn in de school. Dit schoolplan is vormgegeven in afstemming met het team van de school, de MR, directieteam en staf van SKO. Dit schoolplan is een leidraad voor de directie en het team, het geeft ons richting. Een document dat inspireert en ons helpt om onze schoolontwikkeling voortdurend te blijven plannen, uitvoeren, evalueren en daar waar nodig bij te stellen.

23-06-2022

Erwin Dekker

**Inhoudsopgave**

[1. Inleiding 4](#_Toc33438320)

[2. Wettelijke opdracht & eigen Ambities 5](#_Toc33438321)

[3. Kwaliteitszorg 8](#_Toc33438322)

[4 Jaarplan 13](#_Toc33438323)

1. **Inleiding**

De inhoud van dit schoolplan is afgestemd op onze wettelijke opdracht, de strategische koers van de SKO én onze eigen ambities. De hoofdstukken zijn als volgt opgebouwd:

**Hoofdscstuk 2 – Wettelijke opdracht & eigen Ambities**

In hoofdstuk twee laten we zien hoe wij invulling geven aan een aantal wettelijke opdrachten en eigen ambities met betrekking tot ons onderwijs. Welke doelen hebben we en hoe geven we vorm aan het bereiken daarvan?

Ons schoolplan is een rompplan, daarom verwijzen we hier naar documenten waarin we ons beleid hebben beschreven. We staan stil bij ons onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid ten aanzien van aanvaarding van bepaalde materiele bijdragen.

**Hoofdstuk 3 – Monitoring & Verantwoording**

Hebben we onze doelen behaald? Periodiek stellen we vast of we onze beoogde doelen behalen. Dit kunnen merkbare of meetbare doelen zijn. Hoofdstuk drie laat zien hoe we *de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs* monitoren. Deze monitoring biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender beschrijven we in welke cyclus we de doelen monitoren, zie hiervoor paragraaf 3.3.

Naast dat we onze doelen monitoren, hanteren we een interne en externe cyclus van verantwoording. In de kwaliteitskalender staat aan wie we intern over de bereikte inhoud, aanpak en resultaten verantwoorden. Extern verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag en de schoolgids over de bereikte doelen en de uitgevoerde verbeteringen.

**Hoofdstuk 4 - Ontwikkeling**

Reflectie op basis van de monitoring en verantwoording kan leiden tot concrete ontwikkel- en/of verandermaatregelen die de kwaliteit van ons onderwijs dienen te versterken of verbeteren. In hoofdstuk vier laten we zien hoe wij werken aan versterking en vernieuwing van ons onderwijs. Passend binnen de bestuurlijke kaders en de visie en het meerjarenperspectief van de school.

Dit laatste hoofdstuk zal jaarlijks geactualiseerd worden. De uitkomsten van de monitoring en ontwikkelingen om ons heen vertalen we in jaarplannen. Per jaar maken we een jaarplan waarin we beschrijven welke doelen we hebben en op welke wijze we hieraan werken. Deze jaarplannen kunnen tussentijds worden bijgesteld indien nodig, ze hebben dan ook een ‘levend karakter’.

* 1. **Functie van het schoolplan**

Dit schoolplan fungeert als:

* basis voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar en de tweejaarlijkse  cyclus;
* leidraad voor de richtinggevende ontwikkeling van onze school;
* verantwoordingsdocument voor bevoegd gezag en landelijke overheid.
	1. **Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan**

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. Gaandeweg en aan het einde van ieder schooljaar, blikken we ook gezamenlijk terug: hebben we onze ambities in voldoende mate gerealiseerd? Waar nodig stellen we onze plannen bij. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de drie beleidsterreinen, zoals beschreven in hoofdstuk twee.

1. **Wettelijke opdracht & eigen Ambities**

Veel van ons beleid staat in afzonderlijke documenten beschreven. In dit hoofdstuk bieden we een inventarisatie van, én verwijzing naar deze documenten. Het voordeel van deze werkwijze is dat er geen verschillende teksten over eenzelfde onderwerp in omloop zijn en dat de documenten een zelfstandige status blijven houden. Vanzelfsprekend dragen wij zorg voor de periodieke evaluatie en mogelijke herziening van ons beleid. Het is dan ook heel goed mogelijk dat er binnen deze schoolplanperiode een beleidsdocument wijzigt op basis van nieuwe ontwikkelingen. Doordat wij in dit schoolplan werken met ‘linkjes’, heeft iedereen altijd toegang tot het meest actuele document.

1. **Onderwijskundig beleid**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp & Documenten** | **Verwijzing** | **Vastgesteld/****Herzien op:** |
| 1. **Visie op leren en onderwijs**

A: SchoolgidsB: Vorig schoolplanC:  | A: [Schoolgids](https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/elburg/5599/agnietenschool/)B: [Schoolplan 2020 - 2022](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/ED01072020-Schoolplan-Agnietenschool.pdf) C: [Schoolscan NPO 2021](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/09-07-2021-Schoolscan-Agnietenschool-V1.0.pdf) [Bestedingsplan NPO 2021 - 2022](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/02-07-2021-Bestedingsplan-NPO-gelden-.pdf) [Schoolscan planperiode 2020 - 2022](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/06/23-06-2022-Schoolscan-Agnietenschool.pdf)  | Juli 2022Juli 2020 Juni 2021Juli 2021Juli 2022 |
| 1. **Onderwijsaanbod**

A: overzicht (van methoden/ onderwijsaanbod) waaruit blijkt dat het onderwijs gericht is op het bereiken van de kerndoelen en schoolspecifieke ambities (bv onderzoekend leren) | A: [Onderwijsaanbod regulier](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/ED-02-02-2022-Borging-onderwijsaanbod-regulier-0.7.pdf)   [Onderwijsaanbod HB](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/01-02-2022-Aanbod-HB-Agnietenschool.pdf)   [Opbouw en aanbod leerlijn Taal](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Onderwijsidentiteit/Documents/Taalleerlijn%20%28aanbod%20taal%29) [Beleidsplan leerlingenraad](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Onderwijsidentiteit/Documents/Beleidsplan_leerlingenraad_Agnietenschool.docx?d=w889f2261f3884d2db9d3649e88f710cb) | *01-07-2020herzien 01-02-2022**01-07-2020herzien 01-02-2022**01-04-2016**01-08-2018* |
| 1. **Pedagogisch-Didactisch handelen**

A: Documenten met afspraken over pedagogisch/didactisch handelen in de groepenB: SKO-kwaliteitskader ‘de basis op orde’ Dit kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag hoe wij als SKO basiskwaliteit definiëren. Ieder kwaliteitsdoel kent een operationalisering; wat zien we dan op onze scholen? | A: [Onderwijsaanbod regulier](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/ED-02-02-2022-Borging-onderwijsaanbod-regulier-0.7.pdf)   [Onderwijsaanbod HB](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/01-02-2022-Aanbod-HB-Agnietenschool.pdf) [Een goede les op de Agnietenschool](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/31-01-2021-Een-goede-les-op-de-Agnietenschool.pdf)B: [SKO kwaliteitskader](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FSKO%20kwaliteitszorg&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D) | *01-07-2020herzien 01-02-2022**01-07-2020herzien 01-02-2022*31-01-2021Nov. 2020 vastgesteld, herzien 2022 |
| 1. **Veiligheid**

A: VeiligheidsbeleidsplanB: Anti-pest protocolBeschrijving van ons schoolbeleid gericht op het aanpakken en tegengaan van pesten (Wet Veiligheid op school).C: Social mediabeleid | A: [Veiligheidsplan 2019 - 2023](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Veiligheidsplan/Documents/Veiligheidsbeleidsplan%20Agnietenschool.docx?d=w9fdd8c984c974d1d80c1633d0f6dc920) [De verbeterde meldcode](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Protocollen/Documents/De_verbeterde_meldcode_Huiselijk_geweld_en_kindermishandeling_Voortgezet_onderwijs_mei_2019.docx?d=w4bc4dc3d44af4db08c761aa2cd683441) [Verzuimprotocol 2018](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Protocollen/Documents/verzuimprotocol%20Agnietenschool.docx?d=w07f02683b73f43539477a98d55ef0772)B: [Anti-pest protocol](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Protocollen/Documents/Kanjer%20Pestprotocol%20-%20nieuw%20mrt%202013.doc?d=wecea0e8b9d7f4de88730b6e78d7cf31a)C: [Social mediabeleid](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Protocollen/Documents/Protocol-social-media-SKO-20-18.docx?d=w3ef9e5b89e3a45f28fb941807f84bb53)  | *01-09-201901-05-201901-08-2018**03-02-2019**23-04-2018* |
| 1. **Extra ondersteuning**

A: SchoolondersteuningsplanDoel van de wet Passend Onderwijs is dat alle leerlingen, dus ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek krijgen. Welke ondersteuning onze school kan bieden, aanvullend op de al geboden basisondersteuning, staat beschreven in het schoolondersteuningsplan. | A: [Schoolondersteuningsprofiel 2021-2025](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/05/EBAS180522-Schoolondersteuningsprofiel.pdf)[Samenwerken voor HB](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Schoolondersteuningplan/Documents/2019-06-11%20Samenwerken%20voor%20HB-onderwijs.pdf)[Implementatieplan visie gezond opgroeien en ontwikkelen Elburg 2019-2020](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Schoolondersteuningplan/Documents/2019-06-17%20Implementatieplan%20visie%20gezond%20opgroeien%20en%20ontwikkelen%20Elburg%202019-2020%20.docx?d=wd1e7d12052a54cd98b2f3035e6e52e97)[Ondersteuningsplan/ zorgplan](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-00DZ00-Agnietenschool/Schoolbeleidenprotocollen/Protocollen/Documents/EBAS220919%20Ondersteuningsplan.docx?d=w59e5754f76c1438a80c0fe884f6035a0) | *01-05-2022**06-11-2019**17-06-2019* |

1. **Personeelsbeleid**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp & Documenten** | **Verwijzing** | **Vastgesteld/****Herzien op:** |
| 1. **Bevoegdheden en bekwaamheden personeel**

A: Functieprofielen & Bekwaamheidseisen SKO Functiebouwwerk waarin de verschillende functieprofielen binnen onze organisatie staan beschreven. Per functiecategorie wordt inzichtelijk gemaakt welke specifieke bekwaamheidseisen geldend zijn. B: Professionalisering & ScholingsbeleidAls SKO zien wij de scholing als essentieel in het kader van goed personeelsbeleid, kwaliteitsbevordering en duurzame inzetbaarheid. Onze beleidsuitgangspunten staan in dit document beschreven.C. Samen opleiden en professionaliserenIn samenwerking met geselecteerde opleidingsbasisscholen binnen onze stichting én de lerarenopleidingen Windesheim Almere en de KPZ, leiden we aspirant leerkrachten op en zetten we ons in voor de verdere professionalisering van leerkrachten.  | A: [SKO Functieprofielen en Bekwaamheidseisen](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FFunctieprofielen%20%26%20Bekwaamheidseisen&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D)B: [SKO Professionalisering & Scholingsbeleid](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FScholingsbeleid&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D)C: [Samen Opleiden & Professionaliseren](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FScholingsbeleid&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D) | Juni 2020, herzien 2022Juni 2020, herzien 2022Juni 2020, herzien 2022 |
| 1. **Artikel 30: Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding**

A: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleidingSKO stelt ten behoeve van de directies van zijn scholen, indien aan het totaal van die scholen van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast.  | A: Niet van toepassing, zie jaarlijks [bestuursverslag](https://ontwerpersvanonderwijs.nl/organisatie/#bestuur-en-rvt) voor de actuele cijfers (kopje ‘verantwoording’):  | Jaarlijks in mei |
| 1. **Maatregelen m.b.t. personeel t.a.v. ontwikkeling onderwijskundig beleid en pedagogisch/didactisch handelen**

A: Scholingsplan op schoolniveau: individuele personen en teamAlle scholingsactiviteiten van teamleden en de directeur worden opgenomen in een scholingsplan. Het scholingsplan wordt jaarlijks door de directeur opgesteld en wordt aangeboden aan HR. De verschillende scholingsplannen op schoolniveau worden meegenomen in e bepaling van het overkoepelend scholingsaanbod in de Akke&Demi. | A: Scholingsplan 2022 - 2023 | 01-06-2022 |

1. **Overig**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Documenten**  | **Vastgesteld op:****Herzien op:** |
| 1. **Beleid materiele of financiële bijdragen**

A: Beleid materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid)Het onderwijs aan Nederlandse basisscholen wordt bekostigd door de overheid. Daarnaast hebben scholen, binnen marges, de vrijheid andere financiële bronnen aan te boren. Een mogelijkheid is sponsoring. De wet op het primair onderwijs vraagt scholen zich in de schoolgids te verantwoorden over het beleid dat zij hanteren met betrekking tot sponsoring. Bovendien zijn met het Convenant ‘Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring’ aanvullende afspraken gemaakt over verantwoorde omgang met sponsoring. Deze beleidsnotitie geeft antwoord op het geldende beleid rondom materiele of financiële bijdragen (sponsorbeleid) voor alle SKO-scholen. | A: [SKO beleid materiële of financiële bijdragen (sponsoring)](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FBeleid%20materi%C3%ABle%20of%20financi%C3%ABle%20bijdragen%20%28sponsoring%29&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D) | Juni 2020, herzien 2022 |
| 1. **Professionele ruimte leerkrachten**

A: professioneel statuutElk bevoegd gezag in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs en het mbo kent vanaf 1 augustus 2018 de verplichting om een professioneel statuut op te stellen. In dit professionele statuut staan afspraken beschreven over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar. | A: [Professioneel statuut](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FProfessioneel%20statuut&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D) | Juni 2020 |

1. **Kwaliteitszorg**
	1. **Kwaliteitsbewustzijn**

Als school beschikken we over heel veel data die ons iets vertellen over onze kwaliteit. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen kwantitatieve (meetbaar) en kwalitatieve gegevens (merkbaar). Kwantitatieve gegevens zijn bijvoorbeeld toetsresultaten, tevredenheidsscores en verzuimpercentages. Bij kwalitatieve gegevens kan onderscheid worden gemaakt tussen bewust verzamelde gegevens (bevindingen inspectiebezoek, eigen audits, geplande lesobservatie of formele overlegsituaties) en informeel verkregen informatie (leraren die elkaar aanspreken bij signalen, elkaar om raad vragen, informele gesprekken met medewerkers of ouders, etc). Uiteindelijk gaat het om de balans tussen deze kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en de professionele interpretatie. Dit leidt tot beter zicht op het wel/niet behalen van gestelde doelen én het komen tot onderbouwde keuzes en prioriteiten t.a.v. onze schoolontwikkeling.

Monitoring van de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender hebben we beschreven in welke cyclus we onze doelen monitoren, welke instrumenten we hiervoor inzetten en wie hierbij betrokken zijn (zie paragraaf 3.2). Dit stelt ons in staat om de goede dingen te blijven doen en daar waar nodig op zoek te gaan naar verdere versterking of ontwikkeling van ons onderwijs.

Wanneer wij als school doelgericht werken aan de versterking of verdere ontwikkeling van ons onderwijs, dan doen we dit op basis van de volgende principes:

1. **Werken met een plan (plan)**

Hierbij stellen we doelen en plannen we onze activiteiten. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: *Wat is de uitgangssituatie, wat is de samenhang met andere doelstellingen, wat moet worden bereikt, op welke manier willen we onze doelen gaan bereiken, wat zijn de concrete acties, wie zijn bij de uitvoering betrokken, welke middelen worden ingezet?*

1. **Uitvoeren van de geplande activiteiten (do)**

Verschillende mensen zijn deelverantwoordelijk voor het plan, iedereen ziet toe op de uitvoer van de verschillende geplande activiteiten.

1. **Nagaan in hoeverre de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (check)**

Tussentijds wordt op verschillende momenten nagegaan of de geplande activiteiten en doelen zijn gerealiseerd: *Welke voortgang wordt gemeten, hoe wordt de voortgang bewaakt?*

1. **Analyse van afwijkingen en aanpassing van het proces (act)**

Mogelijk blijkt dat de voortgang afwijkt van de planning, dit kan leiden tot aanpassing van het proces. Hierbij gaat het om de analyse van de gegevens en de daaruit te trekken leerervaring; *wat moet anders en waar worden maatregelen genomen?*

De basis van deze aanpak is gebaseerd op zogenaamde PDCA-Cyclus. Deze cyclus geeft het principe weer van continue ontwikkeling en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Het cyclische karakter hiervan garandeert dat de organisatieontwikkeling continu onder de aandacht is. Deze aanpak hebben we vertaald naar de leidende elementen in ons jaarplan. Ons jaarplan brengt op een systematische wijze in beeld welke doelen we voor ogen hebben, hoe we hier aan werken en hoe we de ontwikkeling monitoren en eventueel bijstellen.



* 1. **Kwaliteitskalender**

De kwaliteitskalender helpt ons om op een systematische en cyclische wijze gegevens op te halen en hierop te reflecteren. Deze kwaliteitskalender gebruiken we als ‘spoorboekje’ voor onze evaluaties. Ieder ontwikkel- of verbeterproces begint met meten: de uitgangssituatie moet duidelijk zijn om eventuele ontwikkelingen en verbeteringen vast te kunnen stellen. Dit vraagt van ons dat we regelmatig onderzoeken, dit met behulp van adequate instrumenten. In onderstaande kwaliteitskalender staat gepland wanneer we onze doelen evalueren, op welke manier en wie hier bij betrokken zijn (intern en extern). Dit draagt bij aan ons eigen kwaliteitsbewustzijn en ‘het goede gesprek’. Als school stimuleren we een open cultuur waarbij we een onderzoekende houding hebben, intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van ons handelen, er op gericht zijn onszelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, betrokken zijn op de leerlingen, met elkaar samenwerken, elkaar om advies vragen en elkaar aanspreken. Goed onderwijs doet ertoe!

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Maand** | **Kwaliteitsdoel** | **Meetbaar of merkbaar** | **Instrument** | **Monitoring** | **Wie bij betrokken?** |
| **Augustus** | De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk | De website van de school is ‘up to date’ en relevante documenten zijn makkelijk terug te vindenDe schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.Het jaarplan (schoolplan) is geëvalueerd en bijgesteld Het schoolondersteuningsprofiel en het zorgplan/de ondersteuningsstructuur zijn up to date | WebsiteSchoolgids op de websiteISDWebsite | Interne monitoring & Bestuurlijke steekproefInterne monitoring & Bestuurlijke steekproefBespreking lokaal netwerk, inhoudelijke feedback adviseur onderwijskwaliteitInterne monitoring & Bestuurlijke steekproef | BestuurssecretarisAdviseur OnderwijskwaliteitAdviseur OnderwijskwaliteitSKO Orthopedagoog |
| **September-Oktober** | De leerlingen worden pedagogisch ondersteund en uitgedaagdDe leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingenDe medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaamDe medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak | Min. 75% van de leerkrachten draagt bij aan een veilig, ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat.Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingenIedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling | Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrumentZelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrumentBekwaamheidsdossiers & scholingsplan | Teamfoto/SOGTeamfoto/SOGDigitaal personeelsdossier & steekproef scholingsplan | Adviseur onderwijskwaliteit/SKO OrthopedagoogAdviseur onderwijskwaliteitAdviseur HR |
| **November** | De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs | De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan | Collegiale consultatie lokaal netwerk: Tussenevaluatie jaarplan | Lokaal netwerk | Adviseur onderwijskwaliteit |
| **December** |  |  |  |  |  |
| **Januari** |  |  |  |  |  |
| **Februari** | De leerlingen leren voldoendeDe leerlingen krijgen goed lesDe leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen | Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1SDe Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelenMin. 75% van de leerkrachten laten lessen zien die zich kenmerken door hun: goede structuur, duidelijke uitleg, differentiatie en betrokken leerlingenMin. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen | LOVS, Parnassys Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrumentZelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument | Trendanalyse M-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingenReferentieniveaus 6,7 & 8Teamfoto/SOGTeamfoto/SOG | Adviseur OnderwijskwaliteitAdviseur OnderwijskwaliteitAdviseur Onderwijskwaliteit |
| **Maart**  | De leerlingen leren voldoende | Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1SDe Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen | LOVS, Parnassys | reflectiegesprekken opbrengsten & onderwijsleerproces; SOG | Adviseur Onderwijskwaliteit |
| **April** | De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig De medewerkers, leerlingen en ouders zijn tevreden over de school. De partners zijn tevreden over de samenwerkingDe medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaamDe medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vakDe schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs  | Leerlingen en personeelsleden geven aan zich veilig te voelenIedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkelingDe school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan | Veiligheidsmeting leerlingen groep 6,7,8 & Panelgesprek leerlingen(raad)1x per 2 jaar LTO & OTO1x per 4 jaar RI&E & MTO1x per 2 jaar peiling ‘samenwerking’ onder relevante partnersBekwaamheidsdossiers & scholingsplanCollegiale consultatie lokaal beraad: evaluatie jaarplan & vooruitblik | Analyse van de uitkomsten ‘veiligheidsmeting’, incl. reflectie panelgesprek School-en bestuursrapportSchool-en bestuursrapportVerslaglegging op schoolniveau, digitaal personeelsdossierLokaal netwerk | SKO orthopedagoog SKO orthopedagoog HR & externe kerndeskundigeAdviseur HRAdviseur Onderwijskwaliteit |
| **Mei** | De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijkDe school realiseert voldoende onderwijstijd | De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.100% van de leerlingen krijgt gedurende 8 jaar minimaal 7520 uur les | Collegiale consultatie/check schoolgids in lokaal beraadRekenmodel onderwijstijd | Lokaal netwerkVerantwoording onderwijstijd | Adviseur OnderwijskwaliteitBestuurssecretaris |
| **Juni** | De leerlingen leren voldoendeDe financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet, de school is financieel gezond | Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1SDe Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelenDe school hanteert een beleidsrijke begroting en er doen zich geen financiële risico’s voor | LOVS, ParnassysBegrotingsapp | Trendanalyse E-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen Reflectie op eindtoets, kloppen opbrengsten met verwachting o.b.v. aanloop referentieniveaus 6,7,8 Begrotingsgesprek | Adviseur OnderwijskwaliteitController |
| **Juli** | De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs | De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan | Schoolplan/tussentijdse evaluatie plaatsen op Sharepoint | SharePoint Schoolontwikkeling | Adviseur Onderwijskwaliteit |
| **Continue** | De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig De school realiseert voldoende onderwijstijd | Incidenten worden conform het veiligheidsbeleid geregistreerd en geëvalueerd. Het totaal aantal incidenten is toelaatbaar.De vertrouwenspersoon is voor iedereen bekent.Verzuim wordt systematisch geregistreerd | IncidentenregistratieVerzuimregistratie | Notities/Groepskaart in ParnassysNotities/Groepskaart in Parnassys | SKO orthopedagoogLeerplichtambtenaar. bestuurssecretaris |
| **Te plannen** | Het schoolgebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs en een professionele kwaliteitscultuur | De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisieDe school heeft ‘de basis op orde’ | Schoolbezoek door CvB1 x per 4 jaar integraal kwaliteitsonderzoek 1 x per 2 jaar collegiale visitatie | Auditrapport | CvBOnderzoeksteam school & AuditorCollega directeur of stafmedewerker |

1. **Jaarplan 2022 – 2023**

Vanuit de beoogde doelen (hoofdstuk 2) en de resultaten van evaluaties (hoofdstuk 3) hebben wij onze ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen het onderwerp van ons jaarplan. Per onderwerp hebben we systematisch in beeld gebracht waar we als school aan werken, hoe we dat doen, wanneer we tevreden zijn en op welke manier we dit evalueren en uiteindelijk borgen. Deze plannen zijn ‘levende werkdocumenten’. Zij geven ons houvast en richting. We evalueren de plannen tussentijds en zullen ze jaarlijks actualiseren.

Onderstaand vindt u onze jaarplannen voor de komende periode, waarbij er onderscheid is gemaakt in het jaarplan 2022 – 2023 en het jaarplan 2023 – 2024. Het jaarplan 2022 – 2023 is geoperationaliseerd en gepland. Voor het jaarplan 2023 – 2024 geldt dat de onderwerpen zijn benoemd en de verdere invulling zal uitgewerkt worden aan het eind van 2022 – 2023. Reden hiervoor is dat de ervaring leert dat urgenties binnen planperioden verschuiven met als bijvoorbeeld de effecten van COVID-19.

De onderwerpen die in het jaar 2022 - 2023 centraal staan zijn:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Ontwikkeldoelen – Onderwerpen 2022 - 2023** |
| A | Effectieve Directe Instructie en gespreksvoering |
| B | Verrijkingsaanbod |
| C | Rijke Leeromgeving |
| D | Focus op leiderschap en samenwerken |
| E | Planmatig werken met begrijpend lezen |

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak A: Effectieve instructie en gespreksvoeringRegievoerder plan: Tessie** |
| **Uitgangssituatie**  | Ieder jaar worden er binnen de Agnietenschool klassenbezoeken uitgevoerd. Deze klassenbezoeken zijn gericht op het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten. Deze observaties worden gebundeld in een teamfoto waarop is te zien waar de sterke en minder sterke punten zitten op het gebied van het pedagogisch en didactisch handelen op de Agnietenschool. Ieder jaar worden er twee onderdelen opgepakt op teamniveau. Dit wordt gezien als ‘regulier werk’ en krijgt ook geen specifiek plan van aanpak in dit schoolplan. Vanuit de [schoolscan 2022](https://agnietenschool.nl/wp-content/uploads/2022/06/23-06-2022-Schoolscan-Agnietenschool.pdf) komt naar voren dat er behoefte is aan maatwerk en een intensievere begeleiding voor de individuele leerkracht. Teamleden geven aan dat er voldoende veiligheid is voor collegiale consultatie. Sterker nog, er is een duidelijk wens om dit te intensiveren. In de afgelopen periode zijn er twee collega’s opgeleid tot didactisch coach en deze collega’s zullen in eerste instantie de klassenbezoeken uitvoeren. Opgedane gesprekstechnieken vanuit didactisch coachen (Voerman & Faber, 2021) krijgen een transfer naar de uitvoering van de portfolio-gesprekken. Met andere woorden we oefenen met gesprekstechnieken die op meerdere plaatsen binnen de school een toevoeging zijn. |
| **Doelen**  | Het doel is om een kwalitatieve en efficiënte instructie te geven in een 3-jarige stamgroep. Teamleden maken een bewuste keuze wanneer welke instructievorm gekozen wordt (gebaseerd op de gewenste effecten van de instructie). Dit doen we met de techniek van het didactisch coachen (Voerman & Faber, 2021). Deze vorm van gesprekvoering willen we ook ontwikkelen en toepassen bij de portfolio-gesprekken. |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | * Iedere collega krijgt 1x per expeditie een klassenbezoek van een didactisch coach, waarbij er n.a.v. het bezoek een feedbackgesprek is. De collega wordt gecoached op het EDI.
* 85% van de leerkrachten kan een instructie geven volgens EDI 2.0
* 75% leerkrachten zijn in staat een gefundeerde keuze te maken welke vorm van instructie er gegeven wordt (wel/ geen volledige EDI-cyclus).
* Ieder leerkracht heeft een persoonlijk ontwikkelplan, waarin de ontwikkeling instructievaardigheden te lezen staat.
* 75% van de leerkracht scoort voldoende (>80%) indicator 4 van KPOO-lijst.
* In de groep is zichtbaar te zien hoe een instructie wordt opgebouwd. Hierbij is sprake van een opbouw van leerjaar 1 naar leerjaar 8.
* Iedere leerkracht heeft een 2x een portfoliogesprek opgenomen en besproken met een collega, waarbij we de goede elementen van de gesprekken vastleggen om uiteindelijk in 2023-2024 tot een borging van het goede gesprek kunnen komen.
 |
| **Implementatie**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wanneer** | **Wat** | **Wie**  |
| September | Opstarten en uitvoeren klassenbezoeken ronde 1 | Did. Coach |
| Oktober | 1e feedback ronde klassenbezoeken (collegiale consultatie) en accent portfolio 1bepalen | Team |
| November |  |  |
| December | Accent portfolio 2 bepalen |  |
| Januari | Uitvoeren klassenbezoeken ronde 2 | Did. Coach |
| Februari | 2e feedback ronde klassenbezoeken (collegiale consultatie)Accent portfolio 3 bepalen | Team |
| Maart |  |  |
| April | Uitvoeren klassenbezoeken ronde 3Accent portfolio 4 bepalen | Did. Coach |
| Mei | 3e feedback ronde klassenbezoeken (collegiale consultatie) | Team |
| Juni | Opleveren rapportage stavaza Effectieve instructievoering en bepalen PvA 2023-2024Accent portfolio 5 bepalen |  |
| Juli |  |  |

 |
| **Borging**  | * Beschrijven van een goede les op de Agnietenschool
 |
| **Financiële** **investering** | 15.000 euro, namelijk het faciliteren in tijd |

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak B: Verrijkingsaanbod (wordt aangeleverd door Novilo)Regievoerder plan: Femke** |
| **Uitgangssituatie**  | **Waarom is dit een ontwikkelthema?**In het uitvoeringsjaar 2021-2022 is een start gemaakt met het verbeteren van ons verrijkingsaanbod en de kwaliteit van ons voltijds hoogbegaafdenonderwijs (VHB). In de schoolscan van 2022 staat te lezen dat dit ontwikkelthema nog in onvoldoende mate is geborgd. Er is sprake van een jaar waarin voorzichtig eerste stappen zijn gezet ten aanzien van de verbetering van de beoogde kwaliteit. Daarbij komt dat er behoefte is om beleid te borgen en te delen met onze stakehoulders. Dit in de vorm van een compacte informatiebrief. Tot slot heeft de school in toenemende mate te maken met leerlingen die thuiszitters zijn geworden, waarbij er een urgentie is ontstaan om het beleid verder te ontwikkelingen ten aanzien van de inductiefase vanuit zorg richting onderwijs. Hierbij wordt gesproken over begrippen als: leerbaar, schoolbaar en toetsbaar. |
| **Doelen**  | **Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze leerlingen?**Regulier:* iedere leerkracht maakt een volgende stap in zijn of haar ontwikkeling v.w.b. het vormgeven van het verrijkingsaanbod volgens met het beleid van de Agnietenschool, waarbij er sprake is van directe coaching op de werkvloer;
* het reguliere verrijkingsaanbod wordt verder uitgewerkt en vastgelegd; (compacten en verrijken)
* overstap van regulier groep 3 naar VHB in groep 4 opnieuw beschrijven met daarbij rekening houdend met de invloed van de HB-piramide (Dekker, 2020).
* Dubbel bijzonder – welke plek in de piramide?

Leonardo:* doorontwikkelen rubrics van de executieve functies en vertalen naar leerlijn in ParnasSys (LVS);
* opstellen beleid VHB-onderwijs op de Agnietenschool;
* ontwikkelen informatiebrief (film) voor stakehoulders;
* ontwikkelen beleid van thuiszitter naar volledig naar school, met hierbij zowel een inhoudelijke als een financiële paragraaf (leerbaar, schoolbaar en toetsbaar)

Bovenstaande draagt bij aan betere resultaten van de leerlingen en het gefundeerd beoordelen van een passende onderwijsplek. Uiteindelijk zal dit ook moeten resulteren in een rijker onderwijsaanbod in de reguliere groepen, waarbij de kinderen die VHB- onderwijs volgen ook de leerlingen zijn die dit nodig blijven hebben. |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | **Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden?** * borgen van regulier verrijkingsaanbod in beleid;
* er wordt zichtbaar gedifferentieerd voor de kinderen in het verrijkingsaanbod (KPOO, indicator 7 voldoende bij 80% van de leerkrachten);
* informatiebrief uitgezet naar stakehoulders;
* beleid beschreven van thuiszitter naar volledig naar school, met daarbij een financiële onderbouwing (gedragen door SKO en SWV)
 |
| **Implementatie**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wanneer** | **Wat** | **Wie**  |
| September | Start 1e ronde groepsbezoeken | Leonardo + Regulier en Novilo |
| Oktober | Novilo terugkoppeling regulier + Leonardo | Leonardo + Regulier en Novilo |
| November |  |  |
| December | Novilo Leonardo | Leonardo + Novilo |
| Januari | Novilo Regulier | Regulier + Novilo |
| Februari |  |  |
| Maart | Novilo Regulier  | Regulier + Novilo |
| April | Novilo Leonardo | Leonardo + Novilo |
| Mei |  |  |
| Juni | Novilo Regulier | Regulier + Novilo |
| Juli | Opleveren documenten | allen |

 |
| **Borging**  | **Hoe houden we vast wat we bereikt hebben?** * Beleid verrijkingsaanbod
* Informatiebrief stakehoulders
* Jaarlijks klassenbezoek KPOO-lijst (indicator 7)
 |
| **Financiële** **investering** | **Wat is de financiële impuls die gedaan wordt?**12.000 euro |

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak C: Rijke leeromgevingRegievoerder plan: Tessa** |
| **Uitgangssituatie**  | Afgelopen schooljaar is er gewerkt aan instructievaardigheden van de leerkrachten met het inoefenen van het EDI-model. Naast het geven van een kwalitatief hoogwaardige instructie heeft Hattie (2009) een aantal invloeden van het klaslokaal nader onder de loep genomen. De samenhang van het klaslokaal en een klassemanagement gericht op resultaten heeft een positief effect op de te behalen resultaten van de leerlingen (Hattie, 2009, Marzano, 2014). Op de Agnietenschool zijn er geen collectieve afspraken over de rijke leeromgeving en het op dit moment leerkrachtafhankelijk welke elementen specifieke aandacht krijgen. Wel zijn er afspraken over de indeling van het lokaal en het werken vanuit hoeken. Ook is het zo dat er verschillende ondersteunende materialen gebruikt worden in de lokalen, denk hierbij bijvoorbeeld aan modellen van het metriek stelsel. |
| **Doelen**  | * Definiëren wat een rijke leeromgeving is op de Agnietenschool;
* Inrichten van een rijke leeromgeving in samenspraak met leerlingen en ouders;
* De rijke leeromgeving draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen;
* Centrale ruimten ‘ademen’ leren en prikkelen de nieuwsgierigheid. Binnen de centrale ruimten is zichtbaar wie de teamleden zijn en welke functie ze hebben. Ook de rol van de vertrouwenspersoon is hier vertegenwoordigd, evenals de leerlingenraad.
 |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | * Er is sprake van een eenduidige rijke leeromgeving, waarbij er per bouw andere accenten zijn en dit is terug te vinden in beleid. ;
* doelen van een periode zijn zichtbaar in de groepen
* 80% van de leerkrachten, kinderen en ouders beoordelen de rijke leeromgeving als een meerwaarde voor het onderwijs. M.a.w. de rijke leeromgeving draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen.
* 80% van de leerkrachten scoort voldoende (<80%) op indicator 1.5 van de KPOO-lijst
 |
| **Implementatie**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wanneer** | **Wat** | **Wie**  |
| September |  |  |
| Oktober | Concept definitief rijke leeromgeving klaar  | Hulpkring |
| November | Plan rijke leeromgeving uitgewerkt (inhoud en proces) | Hulpkring |
| December |  |  |
| Januari | Start met inrichten rijke leeromgeving | Hulpkring |
| Februari |  |  |
| Maart |  |  |
| April | 1e evaluatie rijke leeromgeving, meten van effecten (prestatie-indicatoren) | Hulpkring |
| Mei |  |  |
| Juni | Vaststellen rijke leeromgeving  | Hulpkring |
| Juli |  |  |

 |
| **Borging**  | We borgen de afspraken in een beleidsdocument (onderdeel van de interne schoolgids) |
| **Financiële** **investering** | 10.000 euro |

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak D: Focus op leiderschap en samenwerken****Regievoerder plan: Priscilla** |
| **Uitgangssituatie**  | Leiderschap is een thema wat binnen de Agnietenschool continu in ontwikkeling is. Waar er jaren geleden binnen de school nog een ‘laissez-faire’ principe bestond, is dit de afgelopen jaren verschoven van instructioneel (Harris, 2005; Leithwood & Jantzi, 1999) naar een meer gedeelde vorm van leiderschap (Harris, 2014; Kelchtermans & Piot, 2010). Deze verandering van leiderschapsstijl is passend bij de wijze waarop de school zich ontwikkeld. Waar in het begin een meer directieve sturing gevraagd werd in verband met ontoereikende onderwijskwaliteit en terugloop van het leerlingenaantal, is er nu sprake van een stabiele school. De school kenmerkt zich door thematisch onderwijs en het werken met leerling-portfolio’s. Afgelopen jaren is er bewust ingezet om de aansturing van de school meer passend te laten zijn bij het onderwijsconcept. Een gedeeld en/of gespreide vorm van leiderschap lijkt hierbij beter te passen. Qua sturingsfilosofie is er gekozen om te werken met een zogenaamde focusgroep, bestaande uit verschillende netwerken van de school. Het overleg en besluitvorming vindt plaats op basis van een sociocratische werkwijze (Cumps, 2019) welke goed passend is bij een meer gedeelde en/of gespreide vorm van leiderschap. Er wordt gewerkt met een Focus-groep welke uit vertegenwoordigers vanuit de verschillende netwerken binnen de school bestaat. Ieder netwerk is en ‘zelfstandige kring’ (Cumps, 2019) die in verbinding staat met de focusgroep. De Focus-groep komt om de zes weken bij elkaar om zich te buigen over de schoolontwikkeling, actieve zaken vanuit de netwerken et cetera. |
| **Doelen**  | * Het werken met de Focus-groep heeft verschillende doelen, allereerst zijn we ervan overtuigd meer recht doet aan de visie en uitgangspunten van de school, onder andere: efficiënt werken, werken vanuit de relatie, professioneel team (Agnietenschool, 2013).
* Daarnaast is het van belang om de verantwoordelijkheid zo diep mogelijk in de organisatie te leggen om ons echt verantwoordelijk te voelen voor ons werk (Kelchtermans & Piot, 2010).
* Door het werken middels een meer sociocratische manier van besluitvorming willen we er zorg voor dragen dat we een dynamische organisatie zijn, die continu in ontwikkeling is en verbinding houdt met actuele ontwikkelingen en thema’s (Cumps, 2019). Het is immers niet de directeur die de agenda bepaalt, maar een agenda zal in gezamenlijkheid afgestemd moeten worden, waarbij eenieder in kan stemmen met hetgeen er voorligt of er worden verbetervoorstellen aangedragen.
* Door de sociocratische wijze van besluitvorming wordt eenieder binnen de organisatie gehoord en is iedereen binnen de organisatie verantwoordelijk voor een genomen besluit en dus ook mede-eigenaar van een genomen besluit (Cumps, 2019)
* De traditionele gedachte dat de directeur eindverantwoordelijk is en dus ook in staat is om in zijn eentje goede besluiten te maken, wordt meerdere malen in twijfel getrokken, waarbij duidelijk naar voren komt dat de kwaliteit van de verschillende netwerken binnen de school, maakt wat de kwaliteit van een besluit is (Homan, 2013; Smith, 2016). Uiteindelijk is deze kwaliteit van een besluit bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs voor de leerlingen.
* Verbeteren van de schoolkwaliteit
 |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | Het werken met de focus-groep is een iteratief proces, waarbij conform de systematiek van het praktijkonderzoek (Saunders, Lewis & Thornhill, 2015; Verschuren & Doorewaard, 2015) stelselmatig geëvalueerd wordt. Ten minste in de frequentie van het aantal Focus-groep bijeenkomsten. Daarnaast wordt er aan het begin, midden en eind van het schooljaar geëvalueerd, hierbij worden onderstaande prestatie indicatoren beoordeeld:* verhogen van betrokkenheid van medewerkers, doordat ze een actieve betrokkenheid hebben in de besluitvorming;
* verhogen van de kwaliteit van besluitvorming, doordat er vanuit verschillende perspectieven gekeken wordt naar hetgeen wat voorligt, immers een besluit is altijd multi-disciplinair (Cumps, 2019; Harris, 2014)
* verhogen van de teameffecitiviteit (Kuipers & Groeneweld, 2014);
* school als een dynamisch orgaan, door verbinding te houden met de verschillende netwerken en op basis daarvan prioriteiten stellen voor een agenda;
* het delen, c.q. spreiden van leiderschap binnen de organisatie, vanuit het perspectief dat je samen meer kunt dan alleen;
* ontwikkelen van collega’s. Binnen het onderwijs zijn er traditioneel gezien weinig doorgroeimogelijkheden. Door anders te organiseren en het delen van verantwoordelijkheden kan het ertoe leiden dat collega’s zich meer betrokken voelen bij het onderwijs en de schoolontwikkeling, waarbij het aantrekkelijker is om op de Agnietenschool te werken dan op een school waarbij er sprake is van een meer instructionele vorm van leiderschap.

Bovenstaande indicatoren worden bij evaluatie minimaal met 75% ‘ja’ beoordeeld. |
| **Implementatie**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wanneer** | **Wat** | **Wie**  |
| September | In beeld brengen drijfveren Focusgroep | Dir |
| Oktober | Drijfveren team | Dir + focus groep |
| November | 1e sessie per netwerk, hoe ziet ons team eruit? Waar zit onze kracht en welke afspraken maken we hier? | Hb + Regulier en Dir |
| December |  |  |
| Januari |  |  |
| Februari | Teamsessie feedback |  |
| Maart | 2e netwerksessie | Hb + Regulier en Dir |
| April |  |  |
| Mei |  |  |
| Juni | Evaluatie Focus op leiderschap | Allen |
| Juli |  |  |

 |
| **Borging**  | * individuele profielen
* teamprofielen
* nadere uitwerken werken met Focusgroep, netwerken en rollen
 |
| **Financiële** **investering** | 3000 euro (15x MD-profielen en bijeenkomsten) |

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak E: Planmatig werken met begrijpend lezenRegievoerder plan: Ellen** |
| **Uitgangssituatie**  | In de voorgaande schoolplanperiode is een start gemaakt met het opnieuw inrichten van de plannen voor wat betreft de ondersetuningscyclus. De bestaande plannen-systematiek sluit onvoldoende aan bij het thematisch werken. Het is de wens om de plannen, waar mogelijk, zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij het thematisch werken. In het schooljaar 2020 – 2021 is het koersplan voor het vakgebied rekenen en wiskunde vastgesteld en in 2021-2022 het vernieuwde plan voor het vakgebied begrijpend lezen. In het uitvoeringsjaar 2022-2023 is begrijpend lezen aan de beurt. |
| **Doelen**  | Eind van het schooljaar 2022 – 2023:* vastgesteld format voor het vakgebied Begrijpend Lezen;
* het format sluit aan bij het thematisch werken;
* in het plan is zichtbaar hoe de verhouding tussen de lange-, middellange en korte zorgcyclus is.

Door middel van school specifieke plannen, wordt er een beter zicht op de ontwikkeling van de kinderen beoogd. Daarnaast wordt er gestreefd naar een efficiënte en praktische manier van werken met plannen, zodat het betekenisvol en werkbaar blijft. |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | * de leerkrachten beoordelen het werken met het plan voor BL als ruim voldoende;
* binnen iedere groep (vanaf lj 3 wordt gewerkt met een (nieuw) plan voor BL;
* het plan geeft richting aan het handelen van de leerkracht;
* het plan is helpend om zicht op de ontwikkeling van de kinderen te hebben voor het vakgebied BL
* Leerkrachten hebben overzicht over e ondersteuningsbehoeften van hun leerlingen.
* Leerkrachten stemmen hun handelen in de BL les af op de ondersteuningsbehoeften van leerlingen.
 |
| **Implementatie**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wanneer** | **Wat** | **Wie**  |
| September | 1e ontwerp plan BL | IB |
| Oktober | Thema 2: try-out ontwerp plan BL | Team |
| November | Evaluatie werken plan BL + evt. bijstellen van planThema 3; uitvoeren plan | Ib + TeamTeam |
| December |  |  |
| Januari | Evaluatie werken plan BL + evt. bijstellen van planThema 4; uitvoeren plan | Ib + TeamTeam |
| Februari |  |  |
| Maart | Evaluatie werken plan BL + evt. bijstellen van plan | Ib + Team |
| April |  |  |
| Mei | Thema 5; uitvoeren plan  | Team  |
| Juni |  |  |
| Juli | Evaluatie werken plan BL + vaststellen plan BL | Ib + Team |

 |
| **Borging**  | * vastgesteld plan BL
* toevoeging aan borgingsdocument ‘werken met plannen’
* check door IB tijdens groepsbesprekingen
 |
| **Financiële** **investering** | n.v.t. |

1. **Jaarplan 2023 – 2024**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Ontwikkeldoelen – Onderwerpen 2023 - 2024** |
| A | Effectieve Directe Instructie  |
| B | Planmatig werken met spelling |
| C | Burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling |
| D | Digitaal werken en digitaal toetsen |
| E | Implementeren rekenen (nieuwe methode) |