

SCHOOLJAARPLAN 2018 – 2019



IN ONZE BLOKKENDOOS PASSEN ALLE BLOKKEN
VERSCHILLEND VAN *VORM* EN *KLEUR*
EN SAMEN MAKEN WE ER EEN
STERK BOUWWERK VAN!

Onder het motto:
WETEN WAT JE MOET DOEN ALS JE NIET WEET WAT JE MOET DOEN!

Met als uitgangspunt:
ZORG GOED VOOR JEZELF,
ZORG GOED VOOR DE ANDER
EN ZORG GOED VOOR DE OMGEVING

Ecliptica 26
5175 XJ Loon op Zand
directieblokkendoos@leerrijk.nl
www.bsdeblokkendoos.nl

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1.....	4
Kernwaarden en Missie Leerrijk!.....	4
Schoolontwikkeling volgens Leerrijk!.....	5
Functie schooljaarplan en plaats in plancyclus.....	5
Hoofdstuk 2 Koersuitspraken.....	7
Hoofdstuk 3 Verplichte activiteiten	13
Hoofdstuk 4 Vakmanschap: teamleren en professionalisering.....	14

INLEIDING

Dit schooljaarplan opgesteld in samenwerking met het team en medezeggenschapsraad.

Voor dit schooljaarplan 2017-2018 hebben we het schooljaar 2016-2017 goed geëvalueerd. We kiezen, net als vorig schooljaar voor een aanpak, die schoolontwikkeling en individuele ontwikkeling hand in hand laten gaan.

Centraal staat de ontwikkeling van het team als groep onderwijs professionals in het kader van toegerust zijn op Passend Onderwijs.

In de klas ligt het accent op **betekenisvol leren** in dienst van het geven van eigenaarschap / verantwoordelijk aan kinderen voor hun eigen ontwikkeling.

We willen de betrokkenheid en het welbevinden van leerling, ouder en leerkracht verder vergroten.

Buiten de klas blijft het accent liggen op samenwerking (coöperatief gedrag) én individuele ontwikkeling (verantwoordelijkheid nemen voor eigen ontwikkeling).

Bijna alle activiteiten in dit schooljaarplan staan in relatie met één of met beide hiervoor genoemde ontwikkelingen.

Het is een uitdaging voor alle betrokkenen om de ontwikkelingen op elkaar af stemmen, te verbinden.

Ondergetekende zal samen met het MT hierin een belangrijke rol gaan vervullen.

De nu ingeslagen weg zal jaarlijks geëvalueerd en naar behoefte aangepast worden.

Ik heb alle vertrouwen in een leerzaam en prettig schooljaar voor zowel kinderen, ouders als leerkrachten.

Namens het team,

Nick de Lange, directeur.

HOOFDSTUK 1

KERNWAARDEN EN MISSIE LEERRIJK!

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

Samenwerking

"Wij leren van en met elkaar"

Kwaliteit

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

Autonomie

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

Respect

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

Creativiteit

"Wij moedigen innovatieve denk- en handelwijzen aan"

Missie

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

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

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

De organisatiefilosofie.

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

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

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

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

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

SCHOOLONTWIKKELING VOLGENS LEERRIJK!

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

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

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

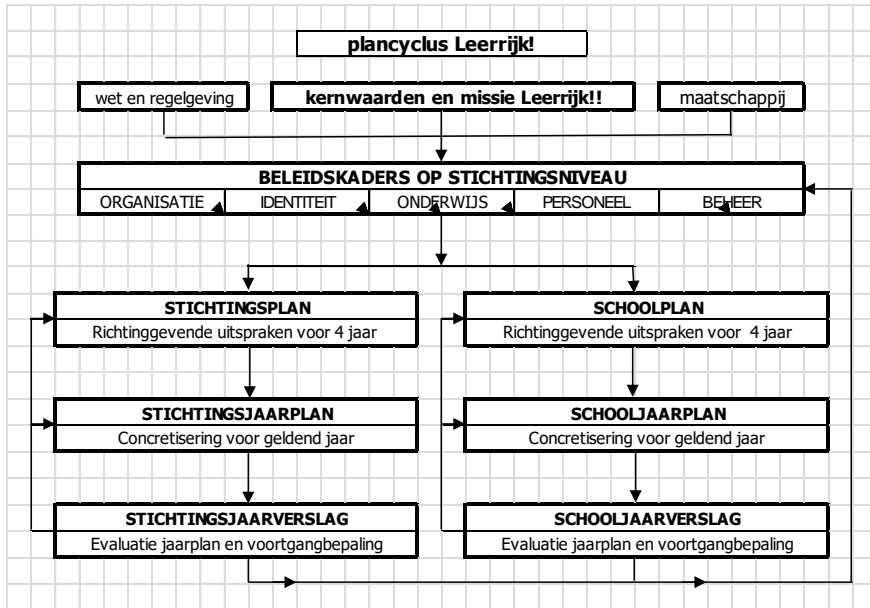
Daarnaast zijn een aantal zaken nadrukkelijk van belang als het gaat om de manier waarop we ons willen organiseren teneinde onderwijs van goede kwaliteit te kunnen realiseren. Leerrijk! wil als systeem fungeren, een systeem waarin de betrokken scholen meer dan nu met elkaar samenwerken en van elkaar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

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

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

FUNCTIE SCHOOLJAARPLAN EN PLAATS IN PLANCYCLUS

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



HOOFDSTUK 2 KOERSUITSPRAKEN + BELEIDSVOORNEMENS

Inleiding.

De Blokkendoos heeft de afgelopen jaren een koerswijziging ingezet die we de komende jaren willen voortzetten. Onze inzet is en blijft de bevordering van de **talentontwikkeling** en het **eigenaarschap** van onze kinderen. We willen dit aantoonbaar maken door al onze activiteiten te richten op het zichtbaar vergroten van het **welbevinden** en de **betrokkenheid** van kinderen, ouders en leerkrachten.

In de afgelopen jaren hebben we gewerkt aan de verbetering van de randvoorwaarden, oftewel het klassenmanagement:

- Werken vanuit doelen en feedback geven en krijgen
- Werken met regels en routines
- Werken volgens het IGDI model met de nadruk op interactief (IGDI: **I**nteractief, **G**edifferentieerd **D**irecte **I**nstructie)
- Werken op twee of drie niveaus: aanpak 1/2 en 3
- Een structureel aanbod bieden voor de meer dan gemiddeld begaafde kinderen.

Net als afgelopen jaar zullen de leerkrachten zich verder gaan ontwikkelen om uitstekende 'snappers' van kinderen te worden. Als sterke pedagoog gaan ze uit van verschillen, kunnen deze herkennen, erkennen en benutten. Onze organisatie zal op vele manieren het vakmanschap en de bevoegdheid van de leerkracht ondersteunen en stimuleren. Daarom krijgen leerkrachten veel ruimte om initiatieven te nemen, samen te werken, en te reflecteren. De rol van de leerkracht zal langzaam veranderen van minder sturend naar meer begeleidend. De leidinggevendenden brengen focus aan op deze schoolontwikkeling. Dat betekent dat de leidinggevendenden sturen op het met succes vergroten van bevoegdheid en vakbekwaamheid van de teamleden, waardoor de teamleden zich eigenaar weten van de schoolontwikkeling. Onze koersuitspraken die hieronder volgen willen we in dit verband zien.

I. Koersuitspraak.

De Blokkendoos brengt de basiskwaliteit voor passend onderwijs zichtbaar op het gewenste niveau. We zien het vergroten van de leerling betrokkenheid als belangrijk middel naar hogere opbrengsten, zowel op cognitief als op pedagogisch gebied.

Daarvoor zullen de leerkrachten een duidelijk inzicht gaan krijgen in de onderwijsbehoeften van de kinderen (groepsoverzicht) en deze kunnen vertalen naar concrete aanpassingen in pedagogische aanpak, didactiek en leerstofaanbod. Die aanpassingen maken we onder andere zichtbaar in een gedetailleerde weekplanning.

Gevolgen van deze koersuitspraak voor het team.

- Scherper in beeld brengen van de stimulerende en belemmerende factoren, onderwijsbehoeften en specifieke onderwijsbehoeften met betrekking tot de ontwikkeling van het kind.
- Het gebruiken van een gedetailleerde weekplanning om de leerdoelen, aanbod en organisatie van de aanpak 1-2-3 kinderen vast te leggen.
- Twee keer per jaar analyseren van de Cito toetsen op kind-, groeps- en schoolniveau. Na afloop van de Cito-toetsen in januari en juni vindt evaluatie en bijstelling plaats van het groepsoverzicht.
- Een uitnodigend gesprek (sparring gesprek) aan het begin van het schooljaar met IB-er en directeur met als doel samen te kijken naar de behoeften van individuele kinderen en groep als geheel vanuit het verslag van de tweede groepsbespreking van het vorige schooljaar. We willen bereiken dat aanpakken in de volgende groep doorlopen en dat acties uitgezet kunnen worden om wensen van leerkrachten en ouders op tijd gehoord en uitgewerkt kunnen worden.
- Bespreken van de groep (twee keer per jaar) met de IB-er, waarbij logische verklaringen gegeven worden voor de ontwikkeling van de resultaten.

- Leerkrachten kleuterbouw die vanuit "spel als leidende activiteit" hun vaardigheden vergroten in thematisch ontwerpen. Als resultaat hiervan vergroten leerkrachten de betrokkenheid van leerlingen.
- De inrichting van een rijk (hoeken)aanbod dat kleuters in staat stelt om meer zelfsturend te handelen.
- Leerkrachten vergroten aantoonbaar hun bekwaamheid in het activeren van leerlingen. Dit wordt ondermeer zichtbaar in activerend leerkrachtgedrag (interactie leerling-leerling, feedback geven m.b.t. proces, toepassen van werkvormen die actie, spreken en denken vergroten, tijd nemen voor evaluatie met leerlingen ten aanzien van product en proces). Leerkrachten kunnen in hun ontwikkelingsgesprek concreet maken waar zij beter in zijn geworden.
- Kindgesprekken en oudergesprekken voeren, met als doel om zowel kind als ouder actief mee te laten denken over het leren, de ontwikkeling van het kind.
- Zorgen dat de leeropbrengsten van de groep minimaal liggen op het niveau van het landelijk gemiddelde.

We hebben drie jaar achtereen het instrument Integraal kunnen gebruiken om onze ontwikkeling te meten op het domein onderwijsleerproces. Komend jaar zoeken alle Leerrijkscholen naar een opvolger voor Integraal (ParnasSys stopt hiermee en gaat verder met WMK) . We zullen wel de ZIEN vragenlijsten afnemen voor de groepen 5 t/m 8.

We hebben de afgelopen drie jaar in ieder geval bereikt dat de resultaten beter geworden zijn en dat we bij de kinderen, ouders en onszelf zichtbare vooruitgang ervaren hebben.

II. Koersuitspraak.

We willen het leef- en leerklimaat in de klas en op school (plein) verder positief beïnvloeden.

We gebruiken de methode Kwink om het vak 'sociaal-emotioneel leren' een prominente plaats te geven in de lesweek. We gaan opnieuw het wenselijk (groeps)gedrag beschrijven en vastleggen (visualiseren).

Gevolgen van deze koersuitspraak voor het team.

- Het wekelijks geven van een les uit de methode Kwink.
- We visualiseren met de kinderen: hoe zorg je goed voor jezelf, de andere en je werkplek? oftewel, wat vinden we samen dit jaar in de klas belangrijk? Dit doet elke groep in de eerste twee schoolweken en daarna wordt dit herhaald na elke langere vakantie.
- Het evalueren met de leerling vragenlijst van ZIEN voor de onderdelen 'betrokkenheid' en 'welbevinden'. Dit wordt begeleid en ondersteund door de IB-er.
- We willen bereiken, dat we in 2019 betere resultaten (hogere betrokkenheid en welbevinden) zien dan in 2017 en 2018, zodat we vooruitgang ervaren bij onszelf en de kinderen.
- Vanaf 2017 nemen we de uitslagen van 'pestbeleving' en 'pestgedrag' mee in onze evaluatie.

De volgende vragen uit ZIEN worden door leerkracht én kind beantwoord:

BETROKKENHEID

- *Als mijn juf of meester iets uitlegt, let ik op.*
- *Als ik met mijn werk bezig ben, houd ik mijn aandacht erbij.*
- *Als ik een opdracht moet doen, werk ik een tijd lang achter elkaar door.*
- *Als me iets niet gelijk lukt, blijf ik het proberen.*
- *Ik vind de lessen van mijn juf of meester leuk en interessant.*
- *Ik krijg werk dat ik graag doe.*
- *Ik ben blij met hoe ik mijn werk mag doen.*

- *Ik doe graag mee met de lessen.*

WELBEVINDEN

- *Ik doe dingen samen met andere kinderen.*
- *Ik heb vriendjes en vriendinnetjes.*
- *Ik voel dat andere kinderen mij aardig vinden.*
- *Ik vind dat ik genoeg vriendjes en vriendinnetjes heb.*

III. Koersuitspraak.

We willen dat de leerlingen veel weten/leren en dat de dingen die ze leren belangrijk voor ze zijn. We willen dat ze zo efficiënt mogelijk leren met de juiste tools die passen in deze tijd. Daarom willen we bereiken dat alle leerlingen een grote betrokkenheid laten zien bij de lessen, dat ze actief mee doen en denken, zodat ze de lessen "leuk" vinden.

Wij gaan hiermee aan de slag met **alle wereld oriënterende vakken.**

De aanpassingen die we gedaan hebben in de uitwerking van de **projecttaken rekenen** krijgen een logisch vervolg.

- We onderzoeken welke aanpak en methodiek voor **wereldoriëntatie** het beste bij de Blokkendoos past. Hiertoe vragen we externe begeleiding en tevens ondersteunt een onderzoek van een LIO-er dit proces.
- Tegelijkertijd wordt door de bibliotheekconsulent een onderzoek uitgevoerd naar de **leesbeleving** van alle kinderen. De uitkomsten van dit onderzoek (eerste helft schooljaar) worden gebruikt om aanpassingen te doen aan het vak lezen in de groepen 3 en 4 (5).

We vervolgen onze nieuwe aanpak van taal/spelling m.b.v. de nieuwe methode "zo leer je kinderen lezen en spellen" van José Schraven uit de methode STAAL. Na de groepen 3 t/m 6 komt dit jaar groep 7 in aanmerking om zich de nieuwe spelling aanpak eigen te maken.

Daarnaast werken we samen met vier andere Leerrijk! scholen o.l.v. Guus Geisen. In vijf bijeenkomsten met een afvaardiging van iedere school bespreken we elkaars ontwikkeling.

Gevolgen van deze koersuitspraak voor het team.

- We evalueren onze drie groepen aanpak. We gaan aanpassingen doen in aanpak en werkwijze met als doel hogere opbrengsten te krijgen. De LB-leerkrachten nemen samen met de IB-er hierin de leiding.
- We starten met het traject De Cultuur Loper. Dat betekent dat een werkgroep o.l.v. een externe deskundige, onze ICC-er, twee/drie leerkrachten en de directeur de voorbereiding doen voor de studiemiddag (ma. 8-10) over visie en missie van ons cultuuronderwijs gezien vanuit onze huidige visie op onderwijs.
- De LIO-er doet haar afstudeeronderzoek over dit onderwerp. Zij onderzoekt wat er aan leerling- en leerkrachtvaardigheden nodig zijn om onderzoekend / ontdekkend de wereld oriënterende 'vakken' te kunnen geven op de Blokkendoos. In de loop van het schooljaar zal dit proces resulteren in een keuze voor een specifieke aanpak en methodiek. We maken hiervoor graag gebruik van ervaringen van andere scholen.

IV. Koersuitspraken met betrekking tot organisatie.

1. We bouwen aan een onderzoekende schoolcultuur. Wij organiseren de school zo, dat er gedeeld en gespreid leiderschap ontstaat. Daartoe worden alle betrokkenen, kinderen, leerkrachten en schoolleiding, uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leren, hun eigen ontwikkeling.

2. We gaan onze kwaliteitszorg op schoolniveau ontwikkelen op basis van evalueerbare doelen.
3. Wij willen de kinderen en hun ouders bewust betrekken in de ontwikkeling van het kind door ze beiden als full partner te beschouwen. De leerlingenraad, zoals die vorig schooljaar gefunctioneerd heeft, komt regelmatig bijeen om nader inhoud te geven aan realiseerbare wensen (bv aanpak speelterrein) van de kinderen.
4. We vergaderen (informereren, overleggen en uitwisselen) als volledig team. Dat doen we ongeveer één keer per maand. De overige overleggen worden door de leerkrachten zelf georganiseerd.
5. We zijn opleidingsschool voor de PABO Tilburg en ROC Tilburg. We leiden studenten mede op voor hun toekomstig beroep door ze onderwijs te laten verzorgen in verschillende groepen, leerkrachten te ondersteunen in de groep en de school te laten profiteren van de nieuwe ideeën die de studenten binnen brengen.
6. We werken intensief samen met onze partners. Met name stichting Kind centrum Midden-Brabant (KMB) voor wat betreft de peuterarrangementen, de beide BSO's. Vooral de samenwerking tussen leerkrachten groep 1-2 en de geschoolde medewerkers voor de peuters krijgt meer inhoud en vorm.

Gevolgen van de koersuitspraken voor het team

- Kwaliteitszorg is een zaak van het hele team. Daarom zetten we instrumenten in om leren en het verduurzamen hiervan zichtbaar te maken. (ParnasSys, Zien en de opvolger van Integraal)
- Schoolontwikkeling waarin de initiatieven van leerkrachten, binnen het genoemde onderwijsleerproces, leidend zijn.
- Het leggen van verbinding tussen schoolontwikkeling en de eigen competentieontwikkeling, zodat het principe "Leren zichtbaar maken" ook op persoonlijk niveau handen en voeten krijgt (We maken hierbij onder andere gebruik van de opvolger van Integraal)
- Elke leerkracht heeft een coördinerende taak op schoolniveau, (gespreid leiderschap en verantwoordelijkheid), waarbij we zoveel als mogelijk gebruik maken van het specialismen en de competenties van de leerkracht.
- De schoolleiding zorgt voor een gespreksstructuur die leerkrachten ondersteunt om hun eigen leren zichtbaar te maken. Lesbezoeken en nabesprekingen zijn daarbij essentieel. Ontwikkelgesprekken uitzetten in de tijd. Per gesprek inzichtelijk maken: doel, structuur, kwaliteitscriteria. Relatie met functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken duidelijk maken.
- Evaluatie van de koersuitspraken m.b.t. tot organisatie vindt plaats tijdens de evaluatievergadering (22 mei) op basis van een aantal standaardvragen:
 - Merken we dat we bouwen aan een onderzoeken schoolcultuur? Waaruit bestaat die ontwikkeling dan concreet?
 - Lukt het ons verantwoordelijkheid te nemen voor ons eigen leren, onze eigen ontwikkeling? Wat kunnen we nu beter?
 - Wat betekent deze manier van schoolontwikkeling voor mijn ontwikkeling? Als schoolleider, als leerkracht, als IB-er, ...
 - Wat betekent deze manier van ontwikkelen voor de kwaliteit van ons onderwijs?

We willen bereiken, dat we in 2019 betere resultaten (meer eigenaarschap) zien dan in de voorgaande drie jaren, zodat we vooruitgang ervaren bij onszelf.

V. Koersuitspraken met betrekking tot personeel (cao/bestuursakkoord).

1. De gevolgen voor het personeel staan al beschreven bij de koersuitspraken 1 t/m 4.
2. De gevolgen van de nieuwe cao, waaronder de invoering van de 40 uren werkweek en de inzet van de uren professionalisering en duurzame inzetbaarheid, zijn verwerkt in het taakbeleid van Leerrijk!

Gevolgen van de koersuitspraken voor het team.

- Zie de verschillende punten bij koersuitspraken 1 t/m 4.
- Vaststellen welke leerkracht basisbekwaam is en welke vakbekwaam.
- Het persoonlijk ontwikkelingsplan jaarlijks actualiseren.
- In ontwikkelingsgesprekken wordt vastgesteld wat nodig is om vakbekwaam te blijven. Hoe worden de uren voor professionalisering en de uren duurzame inzetbaarheid verantwoord?
- Twee startende leraren zullen begeleid worden om van startbekwaam te groeien naar basisbekwaam.
- Twee basisbekwame leerkrachten zullen begeleidend worden om vakbekwaam te worden.
- Een aantal leerkrachten zal beoordeeld worden.

VI. Koersuitspraken met betrekking tot beheer.

1. We gaan in deze periode investeren in:
 - renovatie van o.a. plafonds / verlichting van de school en de luchtkwaliteit
 - mobiele ICT devices zoals bv. een laptopkar die ingezet kan worden in de groep.

Gevolgen van de koersuitspraken voor het team

- Voor investeringen op onderwijskundig gebied zullen er werkgroepen ingesteld worden die de investering / vernieuwing inhoudelijk zullen voorbereiden.

GEVOLGEN VAN DE KOERSUITSPRAKEN VOOR DE INVESTERINGEN

In onderstaand schema worden de uit de koersuitspraken voortkomende noodzakelijk geachte investering weergegeven. Deze worden in de meerjaren investeringsbegroting ingevoegd.

Investerings	2018-2019
Investering in mobile devices	± € 15.000,- (2018-2019)
Renovatie verlichting, luchtbehandeling e.d.	Nog niet bekend

TIJDPAD UITWERKING KOERSUITSPRAKEN

In onderstaand schema wordt een duiding gegeven ten aanzien van het tijdstip waarop de diverse thema's uit de koersuitspraken aan de orde zullen komen.

datum	Onderwerp voor hele team
donderdag 16-8	Vorbereiden eerste schoolweek; eerste afspraken betekenisvoller werken m.b.t. projecttaken, wereld oriënterende vakken, e.d. (koersuitspraak 3)
dinsdagmiddag 13-9	1. Cito analyse toetsen juni (koersuitspraak 1) 2. Bespreken RI&E en jaarplan Arbo (verplichte activiteit) 3. Uitwisseling bij innovatiewand (koersuitspraak 4) 4. Innovatie wereldoriëntatie, rekenen en taal (koersuitspraak 3)
maandag 17-9	1 ^e Bijeenkomst Autopoësis met 4 andere Leerrijk! scholen met leerkrachten IB en directie. (Koersuitspraak 3.)
maandagmiddag 8-10	1. Evaluatie groepsavonden (koersuitspraak 4) 2. De Cultuur Loper: visie bepaling (koersuitspraak 3)
Maandagochtend 22-10	Studieochtend directie-IB over ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap (koersuitspraak 4.)
Woensdagavond 7-11	1. Vervolgtraject de Cultuur Loper en W.O. 2. Innovatie: onderzoek leesbeleving
Dinsdag 20-11	2 ^e Bijeenkomst Autopoësis met 4 andere Leerrijk! scholen. (Koersuitspraak 3.)

dinsdagmiddag 27-11	1. Vervolgtraject de Cultuur Loper en W.O. (koersuitspraak 3) 2. Innovatie: onderzoek leesbeleving
Maandagochtend 17-12	Studieochtend directie-IB over ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap (koersuitspraak 4.)
Woensdag 16-1	3 ^e Bijeenkomst Autopoësis met 4 andere Leerrijk! scholen. (Koersuitspraak 3.)
Donderdagmiddag 24-1	1. Vervolgtraject de Cultuur Loper en W.O. (koersuitspraak 3) 2. Innovatie: onderzoek leesbeleving
Maandagavond 11-2	Vervolgtraject de Cultuur Loper en W.O. (koersuitspraak 3)
Woensdag 20-2	Leerrijkdag Uitwisseling met alle andere scholen van Leerrijk!
Donderdag 21-3	4 ^e Bijeenkomst Autopoësis met 4 andere Leerrijk! scholen. (Koersuitspraak 3.)
Maandagochtend 25-3	Studieochtend directie-IB over ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap (koersuitspraak 4.)
Donderdagmiddag 28-3	1. uitwisseling bij innovatiewand (koersuitspraak 4) 2. innovatie de Cultuur Loper én W.O 3. innovatie leesbeleving
dinsdagavond 7-5	4. uitwisseling bij innovatiewand (koersuitspraak 4) 5. innovatie de Cultuur Loper W.O 6. innovatie leesbeleving
Maandag 20 mei	5 ^e Bijeenkomst Autopoësis met 4 andere Leerrijk! scholen. (Koersuitspraak 3.)
Woensdag 22 mei	1. Formatie 19-20 2. Evaluatie schooljaarplan 18-19 (alle koersuitspraken) 3. Opstellen schooljaarplan 19-20 4. Taakbeleid 19-20
Maandagmorgen 17 juni	Studieochtend directie-IB over ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap (koersuitspraak 4.)
Dinsdagmiddag 18-6	1. Formatie 2. Uitwisseling bij innovatiewand 3. Taakbeleid (koersuitspraak 5)

HOOFDSTUK 3 VERPLICHTE ACTIVITEITEN

Terrein	Jaar	Activiteit
Onderwijs	2x jaar (21-9 en 26-3)	Het maken van trendanalyses, het trekken van conclusies daaruit en het formuleren van acties ten aanzien van de "zorgcijfers" en de toetsresultaten. Zie koersuitspraak 1
Organisatie	Jaarlijks, 6-6	Samenstellen (met het team) schooljaarplan
Organisatie	Jaarlijks, oktober	Samenstellen schooljaerverslag op basis van teamevaluatie
Organisatie	Jaarlijks, voorjaar	Actualiseren en inzenden schoolgids
Organisatie	Jaarlijks, 21 september	Bespreken (jaar-)plan van aanpak (arbo) in team en m.r.
Organisatie	Jaarlijks, 21-9	Uitvoeren ontruimingsplan + nabespreking
Organisatie	Januari 2017	Houden van leerling- en ouderenquête
Organisatie	N.t.b.	Houden van welzijnsenquête personeel
Organisatie		Houden van RI&E, opstellen plan van aanpak, acties in schoolplan opnemen
Personeel	Jaarlijks	Houden voortgangsgesprek / functioneringsgesprek / beoordelingsgesprek
Personeel	Jaarlijks 6-6	Uitwerking taakbeleid
Beheer	Jaarlijks, november	Jaarbegroting vaststellen
Beheer	Jaarlijks, jan- feb	Toelichten jaarbegroting aan personeel en m.r.
Beheer	Jaarlijks, juni	Actualiseren meerjarenbegrotingen
Beheer	Jaarlijks, september	Toelichten meerjarenplanningen aan personeel en m.r.
Beheer	Jaarlijks, april	Toelichten jaarresultaten aan personeel en m.r.
Beheer	Jaarlijks, november	Onderhoudsplanning actualiseren (met Dyade VG)

HOOFDSTUK 4 VAKMANSCHAP: TEAMLEREN EN PROFESSIONALISERING

Activiteit	Deelnemers	Kosten	
1	Psychologenpraktijk van Huijkelom: 3 spreekuren / consultaties / advisering gericht op individuele leerlingen of groepen	Edith van Huijkelom School: IB-er en directie/teamleden	€ 1200,-
2	2/3 onderzoeken leerlingen	Edith van Huijkelom School: IB-er en directie/teamleden	€ 2500,-
3	Intervisiegroep Leerrijk!	Nick de Lange	€ 0,-
4	Inzet Guus Gijsen voor traject Autopoiesis 5 Leerrijk! scholen	teamleden + Stephanie Zijlmans en Nick de Lange	€ 300,-
5	Cursusdag + nakommiddag ICP	Irma van Hezewijk ICP-ers: Mandy van de Sande, Karin van den Heuvel en Stephanie Zijlmans	€ 450,-
6	Individuele cursussen	Nog onbekend	€ 1200,-
7	SWV: IB-netwerk	IB-ers van het SWV School: Stephanie Zijlmans	€ 0,-
8	Cebeo: Cursus BHV 2018	Cebeo School: 6 personen EHBO/ BHV	€ 1500,-
9	Leerrijk!: 3/4 bijeenkomsten	Irene Harmsen en Guus Geisen Leerrijk! directies + IB-ers	bovenschools
10	Herregistratie directeur	Nick de Lange	€ 1000,-
11	Maatjes leren directie:	Nick de Lange en John Arts (Lage Weijkens)	€ 100,-
12	Maatjes leren IB-ers	IB-ers van 4 verschillen Leerrijk! scholen	€ 0,-
13	OMPO dagen (1 of 2)	directie	€ 500,-
14	Prowise	Karin van den Heuvel	€ 600,-
15	ICC bijeenkomst De Cultuur Loper	Bert de Vaan	€ 100,-
	Totaal begroot voor schooljaar 2018-2019: Dit bedrag (o.a. onderzoek en spreekuur) wordt deels in 2018 uitgegeven.		€ 9450,-

Totaal beschikbaar (Nascholing + begeleiding op basis van jaarbegroting 2018-2019)	€ 10.000,-
---	-------------------